Rok I Listopad 1938 Nr 2

PRZEGLĄD PRAWA PRACY

MIESIĘCZNIK

Czasopismo
STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY

Przewodniczący
Komitetu Redakcyjnego
JERZY GRZEGORZ WENGIEROW

Sekretarz
Komitetu Redakcyjnego
HENRYK BORKOWSKI

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH
WARSZAWA — PLAC NAPOLEONA 1

TREŚĆ ZESZYTU DRUGIEGO:

Str.

(Dalszy ciąg treści na str. 3-ej okładki)

Jerzy Grzegorz Wengierow.

POLITYKA SPOŁECZNA A PRAWO PRACY.

I.

Układ stosunków społeczno-gospodarczych w Państwie współczesnym z nieuniknioną koniecznością musi wyodrębniać tendencje Państwa na odcinku działalności poświęconej przemianom w stosunkach społecznych. Państwo o ustroju, który posiada Polska i wiele krajów innych, dąży do łagodzenia przeciwieństw społecznych przy pomocy środków, które określa się jako urządzenia *polityki społecznej*[1]).

Polityka społeczna jest dążnością, która realizuje swe cele poprzez urządzenia zarówno prawne, jak i pozaprawne. Prawo społeczne nie jest bowiem jedynym środkiem realizowania założeń polityki społecznej. Pewne — nawet dość liczne cele tej polityki osiąga się również w drodze działalności bezpośredniej. Niektóre odcinki oddziaływania polityki społecznej w ogóle inaczej nie mogą być opanowane jak tylko poprzez oddziaływanie bezpośrednie (akcje zawodowe, propaganda bezpieczeństwa pracy itd.). Niemniej jednak *pozytywne prawo społeczne* stanowi jedno z najdonioślejszych narzędzi w realizacji założeń polityki społecznej w zakresie drobnych codziennych sytuacji, albowiem przez *tworzenie nakazów i zakazów o charakterze powszechnym i popartych przymusem sankcji* umożliwia masowe stosowanie zasad uznanych przez politykę społeczną za właściwe.

Jasne jest, że istnieje najściślejsze powiązanie nauk społecznych, jak nauki o polityce społecznej, ekonomii, socjologii, statystyki społecznej i prawa społecznego. Pomiędzy tymi naukami istnieją liczne powiązania z uwagi na treść, istnieje wszakże zasadnicze rozróżnie-

---

[1]) Z najnowszych sformułowań pojęcia polityki społecznej wymienić należy definicję St. Rychlińskiego „Przeobrażenia społeczne w Stanach Zjednoczonych na tle urbanizacji“ W-wa 1937 str. 144: „nauka o celowym przeobrażaniu warunków życia jednostek i zbiorowości ludzkich dla sparaliżowania całokształtu bezpośrednich i pośrednich skutków ustroju społecznego“. Zaznaczyć trzeba, że definicja ta zbyt silnie wiąże politykę społeczną z objawami patologii społecznej, gdy w istocie polityka społeczna jest dążnością do wywoływania w ogóle celowych zmian w dziedzinie układu stosunków społecznych.

nie tych dziedzin z uwagi na metodę. Tak więc gospodarcze przesłanki polityki społecznej wiążą się wprawdzie z ekonomią społeczną, istnieje jednak zasadnicza różnica w metodzie, sprowadzająca się do tego, iż ekonomia rozpatruje istotę działania gospodarczego ze stanowiska skutków gospodarczych, gdy polityka społeczna, nawet analizując te same zjawiska, czyni to pod kątem skutków, jakie wywołują one w zakresie przemian w strukturze społecznej.

Polityka społeczna musi opierać się na wynikach badań socjologicznych, które wyjaśniają podłoże biologiczne urządzeń społecznych, warunki zewnętrzne życia, analizują życie społeczne oraz typy i wytwory społeczne[2]). Dyscyplinę pomocniczą w badaniach tych stanowi statystyka społeczna, jako wiedza stosowana.

Przechodząc do pozytywnego prawa społecznego można stwierdzić, iz daje ono przekrój statyczny urządzeń społecznych, zawartych w normach prawnych w przeciwieństwie do polityki społecznej, która obrazuje dynamikę przemian społecznych. Można by więc sformułować pogląd, że *pozytywnym prawem społecznym są wszystkie dziedziny prawa, które normują funkcjonowanie urządzeń realizujących cele polityki społecznej*. Pozytywne prawo społeczne, tak jak i polityka społeczna, rozpada się z uwagi na treść na kilka dziedzin ściśle ze sobą powiązanych (prawo pracy, prawo ubezpieczeń społecznych, prawo o gospodarce rynkiem pracy, prawo chałupnicze, prawo o reformie rolnej itd.).

Nie budzi dziś wątpliwości założenie, że współczesny układ stosunków wysuwa szereg takich zjawisk prawnych, które jeżeli już i przed tym odgrywały pewną rolę, to jednak nie posiadały takiego znaczenia i nie zwracały na siebie większej uwagi nauki prawa. Np. coraz bardziej rozwijająca się działalność interwencyjna państw wymaga nowych metod reglamentacji prawnej, aniżeli to miało miejsce przy indywidualistycznym ustroju; stopniowy proces socjalizacji pra-

---

[2]) Poznania założeń socjologicznych wymaga dziś nie tylko polityka, ale i wykładnia prawna, jak to wypowiedział w uzasadnieniu do wyroków z 23.XI i 7.XII.1929 Sąd Najwyższy (OSP z 1930 Nr 83):

„Pojąć i zrozumieć prawo można tylko przy socjologicznym jego ujęciu, tj. przy zwróceniu przy jego wykładni głównej uwagi na jego istotę, na jego treść wewnętrzną, kulturalno-życiową, której realizacja jest jedynym celem i zadaniem prawa. Jedynie wykładnia socjologiczna, będąca zarazem teleologiczną, używającą jako środków pomocniczych nie dowolnych i oderwanych pojęć z dziedziny logiki formalnej, lecz zgodnych z rzeczywistością empirycznych pojęć prawnych, może dojść do wykrycia realnej prawdy materialnej...".

wa postępuje bowiem coraz bardziej naprzód[3]). Tymczasem w literaturze prawniczej poza komentarzami nie istnieją prawie wcale systematy prawa poświęcone całokształtowi prawa społeczno-gospodarczego. Nauka prawa interesuje się więcej zagadnieniami tradycyjnymi, często drugorzędnego znaczenia, staje zaś przed nowymi kwestiami, które życie prawne przynosi, jak gdyby w osłupieniu, zwłaszcza że normy prawne reglamentujące życie gospodarczo-społeczne na ogół nie mieszczą się w dotychczasowych systemach naukowych. Toteż istnieją liczne dziedziny prawa leżące dla nauki jakby odłogiem, zaś praktyka nie posiada tak doniosłego narzędzia pomocniczego, jakim jest nauka prawa.

Cechą podstawową nowoczesnego ustawodawstwa społeczno-gospodarczego jest istotne odsunięcie się od dotychczas stosowanych podstaw kodyfikacyjnych, albowiem normy prawa cywilnego pomieszane są z prawem administracyjnym, a prawo materialne łączy się z postanowieniami proceduralnymi. Taki charakter posiadają np. ustawodawstwa społeczne, agrarne, górnicze, elektryczne, wodne, kolejowe itd., przy czym istotną więzią wszystkich tych norm jest wspólność gospodarcza tematu, a nie charakter norm; toteż przy silnym powiązaniu treści pomiędzy poszczególnymi normami zastosowanie podziału według jakiejś innej podstawy nastręczyłoby nieprzezwyciężone trudności.

II.

Obok poglądu, że istnieje jakieś *„prawo społeczne“* stanowiące całokształt norm będących odpowiednikiem polityki społecznej, istnieje też pogląd natury prawno-gospodarczej — że „nowe“ dziedziny prawa dadzą się połączyć we wspólną całość odpowiadającą pojęciu *„prawa gospodarczego“*[4]). Pojęcie prawa gospodarczego w szerokim znaczeniu tego wyrazu jest dorobkiem raczej nauki niemieckiej, aniżeli nauki francuskiej, która uznaje istnienie prawa „przemysłowego“. Otóż to właśnie „prawo przemysłowe“ obejmuje według wykładni francuskiej tzw. prawo robotnicze łącznie z niektórymi działami przepisów o charakterze ściśle gospodarczym, chociaż trzon pojęcia prawa przemysłowego stanowi tzw. ustawodawstwo socjalne. Wyczerpującą

---

[3]) Adam Chełmoński — „Prawo Gospodarcze“ — Gazeta Sądowa Warszawska 1924.

[4]) Adam Chełmoński — loc. cit.; przedstawienie poglądów nauki na istotę prawa gospodarczego podajemy za Chełmońskim.

pracą w tej dziedzinie jest dzieło profesora uniwersytetu w Lyonie P. Pic'a[5]).

Zdaniem tego autora prawo przemysłowe składa się z prawa robotniczego i z prawa własności przemysłowej[6]).

Nauka niemiecka z okresu poprzedzającego przewrót hitlerowski rozwijała pojęcie nauki prawa gospodarczego w różnym zakresie — mniej lub więcej szerokim. Nauka niemiecka wychodziła z założenia, że prawo gospodarcze jest dziedziną wymagającą zupełnie nowego opracowania. Zdaniem jednego z autorów[7]) prawo gospodarcze jest to jak gdyby nowa ziemia prawnicza, przedstawiająca nieograniczone pole pracy. Natomiast inni autorzy stoją na stanowisku, że prawo gospodarcze jest raczej problemem metodologicznym, a mianowicie jest to tylko gospodarczo-prawne pojmowanie prawa, oparte o podstawy ekonomii i socjologii. Z tego stanowiska prawo gospodarcze nie jest nową samodzielną dyscypliną prawną i nie odgranicza się od innych dziedzin prawa[8]).

Według innego z kolei poglądu[9]) odróżnić należy metodę pełnoprawną[10]) traktującą normy prawne w ścisłej łączności z socjalnymi zjawiskami, będącymi ich podstawą — od metody gospodarczo-prawnego badania, stosowanego do odcinka przepisów normujących funkcjonowanie urządzeń życia gospodarczego. Pogląd ten zmierza w ostatecznym wyniku do traktowania prawa gospodarczego jako systemu

---

[5]) Paul Pic — Traité élémentaire de Législation industrielle — Les lois ouvrières. Paris 6 wyd. 1933 r., str, 1106 + 42.

[6]) P. Pic, op. cit. str. XIV: „La législation dite ouvriére constitue ...une branche de droit autonome, très différente par son esprit (puisqu'elle n'est que de l'economie sociale appliquée) et par ses métodes de toutes les autres branches du droit..." „...la législation spéciale sur la propriété industrielle ..offre ...plus d'affinités avec le droit commercial...." Pic wylicza pięć dróg, którymi zmierza reforma społeczna, zdążająca do załagodzenia przeciwieństw społecznych, a mianowicie: udział pracowników w dochodach i zarządzie przedsiębiorstw, spółdzielczość, urządzenia oszczędnościowo-pożyczkowe, ubezpieczenia społeczne i opieka społeczna.

[7]) Düringer — Recht und Wirtschaft 1922 r.: „Hier liegt aber auch fast unbegrenztes unübersahbares Arbeitsfeld vor und - staatsrechtliches und juristisches Neuland, praktische und wirtschaftliche Aufgaben ohne Zahl".

[8]) Prof. Geiler — „Formen der wirtschaftlichen Koncentration" — „Recht und Wirtschaft", 1922, str. 100.

[9]) M. Rumpf — „Der Sinn des Wirtschaftsrechts" — Arch. f. d. Zivil. Prax. 1922. Zesz. 2 — 120 B.

[10]) M. Rumpf op. cit. str. 160 i 161 „...vollrechtliche Auffasung von der Rechtswissenschaft...".

prawa materialnego, opartego o następujące pięć pojęć: człowiek (tu mieści się całe prawo socjalne), ochrona dóbr, umowa, związek, konkurencja.

Istnieje wreszcie pogląd[11]), że prawo gospodarcze jest zbiorem norm, które mają na celu bezpośredni wpływ na gospodarstwo społeczne. Stworzenie odrębnego prawa gospodarczego jest z tego stanowiska palącą koniecznością, gdyż w ramach dotychczasowych gałęzi wiedzy prawniczej prawo gospodarcze nie może znaleźć odpowiedniego potraktowania. Przy tym systemie prawo socjalne jest jednym z 6-ciu działów prawa gospodarczego, obok: 1) działu obrotu pieniężnego, 2) działu obrotu towarowego, 3) działu poświęconego działalności gospodarczej czynnika publicznego, 4) działu obrotu nieruchomości oraz 5) działu o ochronie dłużników i ochronie praw naruszonych.

W literaturze polskiej wspomnieć należy o wykładzie Marcelego Lewego pt. „Prawo przemysłowe i robotnicze"[12]).

Z uwagi na system układu zasługuje na wymienienie dzieło prof. Buzka[13]) pt. „Administracja gospodarstwa społecznego". Zdaniem tego autora „wykład prawa administracyjnego w dziedzinie gospodarstwa społecznego obejmuje z zasady także wszystkie normy prawa karnego, cywilnego i skarbowego, które ze względu na specjalne potrzeby danej gałęzi gospodarstwa społecznego wydano". Spośród 8-miu działów tej pracy, dział szósty poświęcony jest polityce socjalnej i prawu administracyjno-socjalnemu (prawo robotnicze, ubezpieczenia społeczne, pośrednictwo pracy).

Zwolennicy poglądu, że prawo socjalne jest częścią prawa gospodarczego, uznają celowość wyodrębnienia prawa gospodarczego i zgadzają się na przepracowywanie tego prawa według jego działów rzeczowych, jak również zgadzają się na odrzucenie podziału tego prawa na prawo prywatne i prawo publiczne, a tym samym wypowiadają się za monistycznym pojmowaniem systemu prawa — jednak sprzeciwiają się zbytniemu rozczłonkowywaniu tego prawa gospodarczego i domagają się stworzenia nauki ogólnej prawa gospodarczego. Cho-

---

11) Arthur Nussbaum — Das neue deutsche Wirtschaftsrecht. Eine systematische Übersicht über die Entwicklung des Privatrechts und der benachbarten Rechtsgebiete seit Ausbruch des Weltkrieges. Berlin 2 wyd. 1922.

12) „Prawo przemysłowe i robotnicze", Warszawa 1918.

13) J. Buzek „Administracja gospodarstwa społecznego. Wykłady z zakresu nauki administracji i austriackiego prawa administracyjnego". Lwów, 1913.

dzi im w szczególności o wyłączenie ze wszystkich działów prawa gospodarczego tych przesłanek, które mogłyby być traktowane jako momenty wspólne w prawie gospodarczym, albowiem przez rozbudowę części ogólnej nauki o prawie gospodarczym umożliwi się stworzenie szerokich podstaw dla wykładni przepisów już obowiązujących i dla kodyfikacji norm, które w przyszłości zostaną opracowane.

III.

Obok poglądu, że prawo socjalne jest częścią prawa gospodarczego, istnieje wreszcie trzeci pogląd, że tzw. prawo społeczne jest tylko pojęciem z dziedziny filozofii prawa („le droit social"), a mianowicie tą częścią prawa, która normuje warunki współżycia ludzkiego pod kątem harmonii i ładu jako niezbędnych reguł nadrzędnych współżycia społeczności — w przeciwieństwie do indywidualistycznego cywilnego prawa materialnego, które raczej opiera się na przeciwieństwie interesów. Tak pojmowane prawo społeczne jest odpowiednikiem przesłanek tzw. prawa natury i oczywiście nie ma żadnego związku z prawem społecznym jako dyscypliną wiedzy in concreto.

Tak ujęte prawo społeczne jest przedmiotem badań filozofów prawa od bardzo dawna. Dla przykładu przytoczyć tu można pogląd Leibnitza, który wyraźnie odróżnia prawo indywidualne jako negatywne ograniczenie osób równorzędnych, wstępujących w stosunki wzajemne, w którym to prawie interes powszechny nie występuje jako bezpośredni uczestnik; Leibnitz nazywa to prawo indywidualne: „Jus quod statum singulorum conservat per aequivalentia ab iis"[14]).

W przeciwieństwie do tego prawa indywidualnego, w którym rodzić się mogą konflikty, istnieje zdaniem Leibniztwa inna dziedzina prawa ustalająca porządek społeczny, które to prawo winno być prawem pokoju i harmonii: „Inter personam et personam... est ius pacis" nazywane również „ius societatis seu congruentium".

Nie podając tutaj szczegółowej definicji prawa społecznego, jako doktryny filozoficznej, można ogólnie twierdzić, że w konstrukcji tego pojęcia odgrywają istotne znaczenie dwie podstawowe kwestie[15]).

---

[14]) Ed. Mollet: „Miettelungen aus Leibnitzens ungedruckten Schriften" 1893.

[15]) Paul Leon — „Archives de Philosophie du droit", Nr 1—2 z r. 1932, str. 294.

G. Gurwitch „L'idée du Droit Social", 1932.

Pierwszą z nich jest stosunek normy prawnej do życia społecznego, oparty na traktowaniu prawa jako funkcji społecznej, czyli swoistego ujęcia rzeczywistości społecznej. Prawo oczywiście i w tym ujęciu zachowuje swoją rolę konstrukcyjną, albowiem bieg życia społecznego urzeczywistnia założenia prawne. Ale z drugiej strony samo prawo wyłania się z rzeczywistości społecznej, nie jest więc tylko systemem norm abstrakcyjnych, fikcyj, teoretycznych „modeli" urządzeń, lecz istotą tego prawa jest jego treść społeczna[16]).

Z właściwością tą łączy się pogląd, że współczesne prawo społeczne realizuje tzw. sprawiedliwość wyrównawczą. Prawo społeczne nie bierze już w rachubę oderwanego pojęcia gatunkowego, jakim jest pojęcie człowieka, lecz pewną wielość typów społecznych. Rozważanie prawnicze prawa społecznego umożliwia traktowanie w różny sposób człowieka społecznie słabego i posiadającego siłę gospodarczą, umożliwia pomaganie słabym i ograniczanie silnych, zastępuje „demoliberalną koncepcję równości przez socjalną koncepcję wyrównania", przynosząc zwycięstwo słuszności nad sprawiedliwością mechaniczną[17]).

Drugą właściwością tego pojęcia prawa społecznego jest decydujące znaczenie, jakie przyznaje się tzw. procesowi całkowania. W myśl tej konstrukcji prawo społeczne zmierza do uporządkowania stosunków indywidualnych wewnątrz zbiorowości — w ramach społeczności pod kątem interesów nadrzędnych, wskutek czego ma ono charakter zwany transpersonalnym, a więc dotyczący stosunków społecznych, a nie indywidualnych stosunków materialnych. Ta treść prawa społecznego wynika z jego genezy — źródłem tak pojętego prawa jest ścisła zależność wzajemna człowieka i zbiorowości, źródłem zaś tego stosunku między zbiorowością a człowiekiem jest obiektywnie ustalony fakt społeczny, rozmaicie zresztą nazywany — instytucją, organizacją, zespoleniem itd. W ten sposób prawo społeczne jest swoistym odtworzeniem rzeczywistości społecznej.

We wskazanych przesłankach tkwi istotna przyczyna trudności, na jakie natrafia prawnik dzisiejszy, gdy usiłuje rozgraniczać w ogóle pojęcia filozofii i polityki, filozofii i prawa oraz prawa i polityki, w szczególności zaś wyodrębniać pojęcie „prawa socjalnego".

Prof. Wacław Makowski „O koncepcji prawa społecznego", Ruch Prawniczy r. 1933, t. I, str. 14—20.

16) Patrz pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku zacytowanym w odnośniku 1.

17) Gustaw Radbruch — „Zarys filozofji prawa", str. 93.

Jeżeli będziemy więc traktowali prawo społeczne jako ideę filozoficzną, jasne jest, że ma ono charakter wszechprzenikający, wobec czego nawet każda norma prawa materialnego np. cywilnego mogłaby być naświetlana pod kątem tej nowej koncepcji.

Jeżeli jednak traktować prawo społeczne jako dyscyplinę in concreto, wówczas część tak pojętego prawa społecznego w szerokim znaczeniu stanowi prawo państwowe oraz prawo o samorządzie, jak również prawo o zrzeszeniach niezarobkowych prawa prywatnego — stowarzyszeniach i związkach zawodowych. Do części tej należałoby również prawo o organizacji instytucyj ubezpieczeniowych. Jednak takie ujęcie prawa społecznego byłoby zbyt szerokie i nie odpowiadałoby przesłankom materialnej części polityki społecznej. Tymczasem jeżeli oprzeć się na założeniu, iż prawo społeczne jest odpowiednikiem polityki społecznej, wówczas do prawa społecznego należałoby poza ścisłym prawem pracy prawo ubezpieczeń społecznych, prawo o gospodarce rynkiem pracy łącznie z prawem o emigracji, prawo o reformie rolnej oraz prawo o chałupnictwie. Nie wydaje się możliwe zaliczanie z tego stanowiska do prawa społecznego ani prawa o opiece społecznej, ani prawa sanitarnego, albowiem opieka społeczna i służba zdrowia, spełniając obowiązek społeczny pomocy dla inwalidów, kalek, sierot i innych grup osób wymagających opieki oraz podnosząc zdrowotność powszechną, nie przyczyniają się jednak do przemiany w stosunkach społecznych, co jest celem polityki społecznej.

Prawu pracy jako wiedzy prawniczej poświęcona jest obszerna literatura i nie ma oczywiście ani celu, ani możności szczegółowego jej referowania. W literaturze polskiej z opracowań najnowszych prawa pracy wymienić należy książeczkę dra Rozenblutha zrecenzjowaną już przez Przegląd Prawa Pracy oraz artykuł dra Bronisława Wertheima „Prawo pracy jako samodzielna dyscyplina prawna" (Gaz. Sąd. Warsz. z r. 1938 str. 197 i 212). Na tym miejscu pragnęlibyśmy poruszyć jedynie pewne zagadnienia natury bardziej ogólnej.

Poszukując źródeł powstania prawa pracy przytoczyć należy bardzo interesującą i płodną analizę odbywających się zjawisk zawartą w dziele Leona Duguit pt. „Kierunki rozwoju prawa cywilnego od początku XIX wieku" przetłumaczoną ostatnio na język polski przez p. Ministra Stefana Sieczkowskiego. W pracy tej Duguit w sposób niezwykle plastyczny obrazuje przemiany dokonywujące się stopniowo w zakresie koncepcyj prawnych. Wychodząc z założenia, iż system myślenia prawniczego ukształtowany na idei racjonalizmu

zawartej w Deklaracji Praw z roku 1789 i w Kodeksie Napoleona miał stanowić zamkniętą i skończoną całość — stwierdza Duguit stanowczą reakcję przeciwko tym założeniom w licznych urządzeniach prawnych, które przekształcają pojęcia indywidualistycznego prawa cywilnego w urządzenia mające na celu służbę na rzecz społeczności. Między innymi jako jeden z przykładów tej przemiany cytuje Duguit zbiorowe umowy pracy, które jego zdaniem są zupełnie nową kategorią prawną, obcą tradycyjnym ramom prawa cywilnego i będącą w istocie tzw. konwencją - prawem, czyli normą o charakterze publicznym rodzącą się w drodze umowy.

Inaczej ujmuje to zagadnienie Kelsen (Arch. f. Soz. Wissenschaft und Soziale Politik, t. 66, str. 495), którego zdaniem pojęcie prawa prywatnego — umowny stosunek pracy jest tylko jakby parawanem, za którym ukrywają się stosunki władcze o charakterze prawnopublicznym.

W każdym razie prawo pracy i jego nowe urządzenia są skutkiem wielkich przemian dokonywujących się w całym systemie prawa cywilnego i publicznego, i właśnie na odcinku prawa pracy najsilniej bodaj uwidacznia się ewolucja prawa współczesnego w kierunku jego uspołeczniania, czyli nadawania mu charakteru odpowiadającego przede wszystkim potrzebom społeczeństwa.

W warunkach polskich piśmiennictwo poświęcone zagadnieniom społecznym w ogóle, a zwłaszcza zagadnieniom pracy, jest na ogół dość obfite. Obszerną dziedzinę produkcji pisarskiej na tym odcinku stanowi prasa zawodowa, która poddaje z reguły ze swego stanowiska jak najwszechstronniejszej analizie zagadnienia społeczne. W stosunkach międzynarodowych przypomnieć wystarczy olbrzymią dziedzinę opracowań Międzynarodowego Biura Pracy oraz środowisk pozostających pod wpływem tej instytucji w poszczególnych państwach.

Czytelnik przystępujący od zewnątrz do lektury opracowań z tej dziedziny jest często wręcz olśniony mnogością tematów, głębokością i wnikliwością analizy, bagoctwem materiału. Praktyk, który szuka rozwiązań poszczególnych kwestyj, znajduje często w opracowaniach tych nad wyraz interesujące wskazówki. Jednak bliższe zagłębienie się w tej literaturze pozwala na wykrycie pewnej właściwości, która stanowi wspólną cechę bardzo znacznej liczby studiów i opracowań z tej dziedziny. Cechą tą jest pomieszanie materiału dotyczącego zupełnie różnych dziedzin. Konkretnie rzecz biorąc bardzo często obserwuje się pomieszanie pojęć z dziedziny polityki społecznej, z zakresu ocen socjologicznych oraz zakresu prawa, zaś odróżnianie po-

lityki społecznej od prawa pracy zdarza się dostrzec tylko w wyjątkowych przypadkach.

Było by pożyteczne, aby świadomość tych rozróżnień przeniknęła do tych, których zagadnienia społeczne interesują.

Adw. dr Zygmunt Fenichel.

SĄDY PRACY A OCHRONA PRACOWNIKA.

I.

W całokształcie obowiązujących norm prawnych staramy się zorientować w ten sposób, że dzielimy je na pewne działy kierunjąc się pewnym punktem widzenia.

Najdawniejszym podziałem sięgającym prawa rzymskiego jest podział prawa na publiczne i prywatne. Podział ten tu przeprowadzono według zasady „publicum ius est, quod ad statum rei Romanae spectat, privatum, quod ad singulorum utilitatem pertinet". Granice między prawem prywatnym a publicznym nie są stałe i zależnie od rozwoju społeczno-politycznego się zmieniają. Dawne prawo niemieckie nie znało tego podziału i wprowadziła go dopiero recepcja prawa rzymskiego. W epoce liberalizmu prawo prywatne oswabadza się spod wpływu prawa publicznego, podczas gdy współczesny rozwój prawa nakłada prawu prywatnemu ograniczenia przez prawo publiczne[1]). Niektórzy negują możliwość podziału prawa na prywatne i publiczne[2]), a w Polsce pogląd ten reprezentuje Jaworski.

O ile chodzi o prawo pracy, nie łatwo jest dać odpowiedź, czy ono należy do prywatnego, czy publicznego[3]).

Kierując się innym punktem widzenia dzielimy pozytywne prawo na materialne i formalne. Do prawa materialnego należą te normy, które regulują samą „materię" danego stosunku prawnego, podczas gdy prawo formalne normuje sposób realizacji prawa materialnego.

---

[1]) Radbruch, Zarys filozofii prawa, str. 184.

[2]) Kelsen, Allgemeine Staatslehre, str. 90.

[3]) Fenichel, Zarys polskiego prawa robotniczego, str. 24.

I tak np. prawo prywatne zaliczymy do prawa materialnego, podczas gdy procedurę cywilną — do formalnego. Za nieuzasadniony dla prawa polskiego uznać należy pogląd, że procedura cywilna należy do prawa prywatnego[4]). Przepisy o postępowaniu zaliczamy do prawa formalnego i do tego publicznego. Ustawodawca normuje w kategoryczny sposób stosunki prawne dotyczące postępowania pozostawiając woli stron interesowanych mały zakres działania.

Również prawo pracy podzielić możemy na materialne i formalne. Prawo o sądach pracy, jako normujące sposób realizacji roszczeń pracownika i pracodawcy, zaliczymy do prawa formalnego.

Niezależnie od powyższego podziału dla ułatwienia orientacji w obowiązujących przepisach dzielimy prawo pracy na prawo umowne, ochronne, organizacyjne i ubezpieczeniowe[5]). Powyższy podział prawa pracy przyjąłem w wydanym w 1930 r. „Zarysie polskiego prawa robotniczego“ (str. 28) zdając sobie sprawę z tego, że dokładnej granicy między tymi działami prawa pracy przeprowadzić nie podobna. Umowne prawo pracy normuje, jak z nazwy wynika, umowę o pracę, a więc stosunek pracownika do pracodawcy, podczas gdy ochronne prawo normuje stosunek państwa do pracownika (np. ustawa o czasie pracy). Tzw. organizacyjne lub ustrojowe prawo pracy normuje stosunek pracownika do współpracowników, a więc należy tu nauka o organizacjach pracowników, związkach zawodowych, izbach pracy itd. W końcu prawo ubezpieczeń społecznych, jakkolwiek stanowi odrębny dział prawa pracy, to jednak jest zupełnie odrębną obszerną dyscypliną naukową.

Podział powyższy nie jest jednak bez zarzutu, skoro np. umowne prawo pracy ma również na celu ochronę pracownika, a nie należy to wyłącznie do działu tzw. ochronnego prawa. W ogóle możemy powiedzieć, że celem odrębnego prawa pracy jest ochrona pracownika.

Dla wyczerpania podziału prawa pracy dodać należy, że odmienny podział przyjął Raczyński wzorując się na teoretyku niemieckim Huecku, dzieląc prawo to na indywidualne i zbiorowe prawo pracy[6]).

---

[4]) Capitant, Wstęp do nauki prawa cywilnego, str. 39.

[5]) Kaskel, Arbeitsrecht, str. 3.

[6]) Raczyński, Polskie prawo pracy, str. 2.

II.

Cechą podziału przyjętego tak przeze mnie (za Kasklem), jak Huecka[7]) i Raczyńskiego, jest to, że sądy pracy są wyodrębnioną częścią niezwiązaną organicznie z innymi działami prawa pracy.

Zadaniem pracy niniejszej jest wykazanie, że sądy pracy zorganizowane u nas rozp. Prez. Rzplitej z 24.X.1934 (Dz. Ust. 95/34) mają na celu, podobnie jak normy prawa materialnego, ochronę pracownika. Tylko z tego punktu widzenia ujmując prawo o sądach pracy możemy przepisy te zrozumieć.

Już rozpatrywanie sporu cywilnego (art. 1 § 1 rozp.) przez odrębne sądy specjalizujące się w prawie pracy, orzekające w komplecie składającym się z przewodniczącego, będącego sędzią (art. 6 § 2), i dwóch łaników (art. 14 § 1) powołanych po jednemu z grupy pracowników i pracodawców daje gwarancję, że słuszne interesy stron interesowanych będą tu uwzględniane. Nie na darmo klasy pracujące uważają sądy pracy za swą zdobycz, której odebrać nie ważą się nawet ustroje totalne, usuwające społeczeństwo od wpływu na przebieg spraw publicznych. Nie od rzeczy jest zwrócić uwagę na rotę przysięgi składanej przez ławników, w szczególności na ustęp (art. 9 § 3), że ławnik wymierzał będzie sprawiedliwość „bezstronnie i zgodnie z przepisami prawa oraz zasadami słuszności". Nie tylko zatem prawo pisane ma moc wiążącą dla ławników, ale nadto zasady słuszności.

Nie tylko sam ustrój sądów pracy i sądów okręgowych orzekających w sprawach ponad 300 zł daje gwarancję, że sprawy wynikające ze stosunku pracy będą z wielką pieczołowitością rozpatrywane, ale wynika to również z przepisów o postępowaniu. Można nawet bez przesady powiedzieć, że art. 14—39 rozp. o sądach pracy, stanowiące wyłom w zasadach kodeksu postępowania cywilnego (por. art. 16), realizują każdy z osobna i wszystkie razem ochronę pracownika.

I tak art. 17 rozp. o sądach pracy umożliwiający wytoczenie powództwa tylko w pewnych sądach pracy i usuwający w tym zakresie forum prorogatum z art. 52 k. p. c. chroni powoda, którym w sądach pracy prawie w 95% jest pracownik, przed rozstrzygnięciem sporu przez sąd pracy, który by był trudno dostępny dla pracownika. Ochro-

---

[7]) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechtes, § 18.

nę z art. 17 uzupełnia art. 1 § 4 i 5, które czynią właściwość sądu pracy wyłączną, nieusuwalną w drodze umowy stron.

Dopuszczenie w dość szerokim zakresie do zastępstwa w sądach pracy poza adwokatami przedstawicieli związku zawodowego (art. 21) oraz adwokatów — stałych ich radców prawnych, stanowi również ochronę pracowników. Ustawodawca polski wzorując się na niektórych ustawach zagranicznych wyklucza w sprawach do 300 zł zastępstwo adwokackie uważając, moim zdaniem mylnie, że w ten sposób ochrona pracownika jest wzmocniona. W rzeczywistości bowiem zakaz ten stanowi przywilej tylko dla pracodawcy, gdyż ten może się posługiwać „stałym radcą prawnym", dla którego to pojęcia brak zresztą kryteriów w ustawie. Z tego to powodu jeszcze odnośnie do rozp. z 22.III.1928 podałem przepis ten krytyce[8]).

Ochrona pracownika przeprowadzona jest dalej w nakazie wystosowanym do sądu (art. 22) pouczenia strony działającej bez adwokata i w skróconych terminach (art. 23 i 29).

Sprawę wykonalności wyroku sądu pracy unormowano odmiennie niż według k. p. c. Jest to łatwo zrozumiałe, gdyż wyrok sądu pracy musi być szybciej wykonany niż wyrok sądu powszechnego[9]). Inaczej bowiem pracownik nie miałby korzyści z sądów pracy, skoroby nie było między nimi a sądami powszechnymi różnicy w postępowaniu. Ta specjalna ochrona udzielana pracownikowi przez rozp. o sądach pracy jest jego istotną cechą. Według art. 31 wyrok sądu pracy w sprawie do 300 zł jest natychmiast z ustawy wykonalny, co stanowi różnicę z art. 355 pkt. 2 k. p. c., gdzie wykonalność orzeka sąd w chwili wydania wyroku tylko na wniosek powoda. Według art. 33 § 1 sąd okręgowy zatwierdzając wyrok sądu pracy nie może wstrzymać wykonania wyroku.

Dopuszczenie skargi kasacyjnej w sprawach ponad 300 zł w odróżnieniu od k. p. c., który jako granicę podaje ponad 500 zł (art. 425 k. p. c.), stanowi również przywilej dla sądów pracy, a tym samym ochronę pracownika. Przez tego rodzaju unormowanie dał ustawodawca wyraz poglądowi, że kwota 300 zł przedstawia w sądzie pracy inną wartość niż w sądzie powszechnym. Z tych właśnie względów, że przepisy rozp. o sądach pracy mają na celu ochronę pracowników,

---

[8]) Fenichel, K. p. c. a reforma procesu cywilnego przed sądem pracy, Gł. Adw. V/32.

[9]) Fenichel, Wpływ orzecznictwa na prawo o sądach pracy, Gł. Pr. 10—11/34.

gdyż dla nich utworzono specjalne sądy, budzi zastrzeżenie unormowanie skargi apelacyjnej w sprawach do 300 zł (art. 31), dopuszczającej tę skargę z przyczyn w przepisie tym taksatywnie wymienionych. Nie poprawia sytuacji tej okoliczność, że skargę apelacyjną do 300 zł rozstrzyga sąd okręgowy w składzie trzech sędziów państwowych, przez co ocena sprawy będzie dokładna. Jeśli pieniądz ma w sądzie pracy inną wartość niż w sądzie powszechnym (co wynika z przepisu o skardze kasacyjnej), to w konsekwencji nie należało apelacji ograniczać do przyczyn w ustawie wymienionych, lecz w każdym razie w sprawach od 100 zł wzwyż dopuścić ją bez ograniczenia.

Dalszą ochronę stanowi w końcu art. 39 o kosztach sądowych, które tu są niższe.

III.

Z wywodów podanych w rozdziale drugim wynika, że celem specjalnego sądownictwa pracy jest ochrona pracownika. Ta tendencja ustawodawcy znajduje wyraz w prawie wszystkich przepisach rozporządzenia o sądach pracy. Nie ma tu zatem żadnej przeszkody, aby przepisów o sądach pracy nie zaliczyć do ochronnego prawa pracy w obszerniejszym tego słowa znaczeniu. Z tego też musimy wyciągnąć konsekwencje przy interpretacji poszczególnych przepisów. Przepisy prawa o sądach pracy należy zgodnie z tą podstawową zasadą ochrony pracowników tłumaczyć, jak przepisy prawa pracy w ogóle, w ten sposób, by ochrona pracy znalazła w nich wyraz. Studiując orzecznictwo Sądu Najwyższego stwierdzić możemy, że idzie ono, ogółem biorąc, po tej linii.

Anna Fidler, mgr pr.

UMOWA O PRACĘ NAUCZYCIELI.

Umowa o pracę nauczycieli jest szczególnym rodzajem umowy o pracę, wyodrębniającym się z uwagi na pewne cechy charakterystyczne, wynikające z samej istoty pracy nauczyciela.

Te odrębności właśnie były powodem, że art. 2 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych nie wylicza nauczycieli w rzędzie tych pracowników, którzy zostali objęci dekretem; drugą przyczyną wyodrębnienia nauczycieli była niespełniona nadzieja, iż uda się wydać osobne przepisy poświęcone umowie o pracę nauczycieli.

Wobec braku innych aktów prawnych wytworzyła się luka, która w pewnej mierze została dopiero wypełniona postanowieniami kodeksu zobowiązań. Zanim przejdziemy do rozważenia, jak się przedstawia dziś położenie prawne i faktyczne nauczycieli, musimy się zastanowić nad istotą odrębnych cech tego typu umowy.

Praca nauczyciela jest, rzecz prosta, zasadniczo i bardzo ściśle związana z samym ustrojem szkolnictwa. Jest przeto jasne, iż szereg postanowień dekretu o umowie o pracę pracowników umysłowych nie mógłby mieć praktycznego zastosowania. W pracy nauczyciela bowiem należy wyodrębnić w pierwszym rzędzie ciągłość samej pracy, którą można by nazwać ciągłością okresową, i konieczność cyklicznych przerw wynikających z ustroju szkolnictwa.

Przy rozważeniu pierwszego momentu, który nazwaliśmy ciągłością okresową pracy, należy stwierdzić, iż przede wszystkim nie mogłoby mieć zastosowania do nauczycieli postanowienie o obowiązku trzymiesięcznego wymówienia. Umowa o pracę nauczyciela w założeniu swym musi być umową zawartą co najmniej na okres roku szkolnego tzn. od dnia 1 września do 1 lipca. Szerokie stosowanie przepisu o wymówieniu zakłóciłoby normalną pracę w szkolnictwie, stwarzając element niepewności zarówno dla nauczyciela, jak i dla zakładu szkolnego. Z tego więc względu umowa o pracę nauczycieli zbliżałaby się do typu umowy zawartej na czas określony, której rozwiązanie może nastąpić tylko pod warunkami przewidzianymi w samej umowie.

Umowa ta w zasadzie może być zawarta na okres, o którym była wyżej mowa, z uwagi na drugi moment, który określiliśmy nazwą

cyklicznych przerw. Rzecz prosta, że regulowanie trwałości umowy i wynagrodzenie za okresy cyklicznych przerw zależy od samych kontrahentów, gdyż prawo w tej mierze nie przewiduje norm szczegółowych.

Kodeks zobowiązań podkreśla w przepisach wprowadzających szczególny charakter umowy o pracę nauczycieli i zostawia w zasadzie uregulowanie tej kwestii odrębnym przepisom, których wydanie przewiduje. Chcąc jednak zapełnić istniejącą lukę prawną wprowadza dwa postanowienia minimalne, od których odstępstwo jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy umowa przewiduje warunki korzystniejsze dla nauczyciela.

Art. VIII przepisów wprowadzających przewiduje termin wypowiedzenia umowy oraz prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia pracy z ważnej przyczyny. Postanowienie dotyczące terminu wypowiedzenia odnosi się do wszelkich kategoryj nauczycieli prywatnych, tak pracujących w zakładzie naukowym, jak i nauczycieli domowych. W myśl punktu 1-go, w wypadku gdy czas trwania stosunku pracy nie jest w umowie oznaczony, pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę nauczycielowi domowemu najpóźniej na trzy miesiące naprzód na koniec kwartału kalendarzowego. Powyższy termin wypowiedzenia stosuje się do nauczyciela zatrudnionego w zakładzie naukowym o tyle tylko, o ile zwyczaj nie ustala terminu korzystniejszego dla nauczyciela. W myśl art. 469 § 5 k. z. terminy wypowiedzenia mogą być oznaczone w umowie z tym ograniczeniem, że termin wypowiedzenia przez pracodawcę nie może być krótszy od terminów, o których była mowa, oraz że termin wypowiedzenia przez pracownika nie może być dłuższy niż termin wypowiedzenia przez pracodawcę. Jeśli chodzi o zachowanie prawa do wynagrodzenia za czas niepełnienia pracy, to tenże art. VIII przepisów wprowadzających przewiduje, iż w razie niemożności pełnienia pracy z ważnej przyczyny nauczyciel zatrudniony w zakładzie naukowym zachowuje prawo do wynagrodzenia. Jeżeli umowa nie zawiera korzystniejszych postanowień, służy mu prawo do wynagrodzenia przez okres ustalony zwyczajem, a w braku zwyczaju — przez okres trzech miesięcy.

To ostatnie postanowienie nie wspomina o nauczycielu domowym. Należy mniemać, że wobec braku odmiennych przepisów do nauczyciela domowego ma zastosowania cały dział umowy o pracę kodeksu zobowiązań z wyjątkiem przepisów o wypowiedzeniu, które zostało uregulowane przez art. VIII przepisów wprowadzających.

A zatem w przypadku przerw w pracy do nauczyciela domowego mają zastosowanie art. 458 i 459 k. z., z których pierwszy przewiduje prawo pracownika do wynagrodzenia w razie przerw w pracy wynikłych z ważnej przyczyny, przy czym prawo to służy mu co najmniej przez okres 2 tygodni po półrocznym trwaniu stosunku pracy, o ile umowa nie ustala korzystniejszych warunków, — zaś drugi zastrzega pracownikowi prawo do wynagrodzenia za okres krótkiej przerwy wynikającej z ważnej przyczyny nawet wówczas, gdy stosunek pracy trwał mniej niż pół roku.

Należy zaznaczyć, że przez nauczyciela domowego rozumiemy nauczyciela przyjętego w poczet domowników, co do którego nie ma wątpliwości, iż jest on zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Natomiast co do nauczycieli udzielających lekcji prywatnie, korepetytorów itp. jest sporne, czy znajdują się oni w stosunku umowy o pracę, czy też w stosunku najmu usług innego rodzaju. Prawo o sądach pracy, obejmując zasięgiem swego działania zarówno jednych, jak i drugich, używa określenia „umowy o udzielanie nauki".

W dalszym ciągu naszych rozważań zajmiemy się warunkami pracy nauczycieli zakładów naukowych z tego względu, iż umowy o pracę tej grupy nauczycieli są obecnie regulowane układami zbiorowymi, które zmierzają do wypełnienia istniejących braków w przepisach prawnych. Układy te zawierane obecnie na każdy rok szkolny zawierają szereg postanowień powtarzających się rokrocznie.

W myśl art. 445 k. z. układ zbiorowy pracy ma zastosowanie tylko do członków organizacji, które układ ten zawarły, jednak ustawa o układach zasięg tego układu rozszerzyła również i na niezrzeszonych. Jest to okoliczność bardzo istotna dla zasięgu terytorialnego układu. W przypadku, o który nam chodzi, jeden z kontrahentów tzn. Związek Nauczycielstwa Polskiego działalnością swą obejmuje całe Państwo, przeto należy wnioskować, iż układ ma zastosowanie na obszarze całej Polski. Jeżeli chodzi o zasięg rzeczowy, to dotyczy on całokształtu szkolnictwa prywatnego i społecznego obejmując szkolnictwo powszechne i średnie.

Przechodząc do analizy samego układu zajmować się będziemy przede wszystkim okresem zawarcia umowy, terminami wypowiedzenia oraz sprawą wynagrodzenia. Na wstępie należy jednak zaznaczyć, co układ ten (znany pod nazwą „Warunków Umów o Pracę" ustalanych przez Międzystowarzyszeniową Komisję Normującą Warunki Pracy i Wpisy w Szkolnictwie Prywatnym i Społecznym w Polsce) rozumie przez pojęcie nauczyciela. Otóż nauczycielami

w rozumieniu układu są osoby następujące: osoby spełniające czynności kierownicze i nadzorcze (dyrektorzy, kierownicy, przełożeni, inspektorzy i wychowawcy), nauczyciele wszelkich przedmiotów, posiadający przepisane prawem kwalifikacje do nauczania, nauczyciele i kandydaci do stanu nauczycielskiego, którym władze szkolne udzieliły tymczasowego zezwolenia na nauczanie w szkołach, sekretarze szkolni, bibliotekarze, instruktorzy, kierownicy pracowni i warsztatów, o ile jednocześnie spełniają funkcje nauczycieli, lekarze, dentyści i psychologowie szkolni.

Przechodząc do sprawy okresu zawarcia umowy zaznaczyć musimy, że układ przewiduje warunki korzystniejsze, aniżeli wynikało to z naszych początkowych rozważań, starając się złagodzić skutki owego momentu, któryśmy określili jako element ciągłości okresowej.

Układ bierze pod uwagę rok umowny, który ustala na czas od 1 sierpnia do 31 lipca następnego roku kalendarzowego. Na tej podstawie czasowej umowa o pracę nauczycieli może być zawarta: na jeden rok szkolny podczas okresu próbnego, na czas określony przy angażowaniu nauczyciela w zastępstwie innego nauczyciela, na czas wykonania określonej pracy i na czas nieoznaczony po przepracowaniu okresu próbnego. Okres próbny nie może w myśl układu przekraczać dwóch lat szkolnych pracy w danej szkole, przy czym rok szkolny zalicza się do okresu próbnego, o ile nauczyciel przystąpił do pracy przed 1 listopada.

W związku z okresami pracy próbnej, która w porównaniu z okresami próbnymi pracowników umysłowych podlegających dekretowi Prezydenta jest bardzo długa, — układ wprowadza pojęcie nauczycieli stałych i niestałych.

Nauczycielem niestałym jest przede wszystkim nauczyciel zaangażowany na okres próbny, następnie nauczyciel, który jeszcze nie uzyskał przepisanych kwalifikacyj zawodowych oraz nauczyciel zatrudniony w zastępstwie innego. Pozostali mają charakter nauczycieli stałych. W wypadku jeśli nauczyciel mający zastępstwo został zatrudniony w tej samej szkole, czas ten wlicza mu się do okresu próbnego. Z kolei okres próbny zalicza się całkowicie do czasu pracy w danej szkole.

W przypadku zatrudnienia nauczyciela na czas oznaczony lub do wykonania określonej pracy umowa rozwiązuje się z momentem upływu okresu czasu wskazanego w umowie lub wykonania pracy. Jednakże umowa ta może być milcząco przedłużona, jeśli nauczyciel pełni nadal pracę bez sprzeciwu właściciela lub kierownika szkoły.

W tym przypadku umowa jest traktowana jako przedłużona do końca roku szkolnego. O ile nauczyciel posiada warunki, które odpowiadają charakterowi nauczyciela stałego w danej szkole, uważa się umowę za przedłużoną na czas nieoznaczony. Jeśli chodzi o inne kategorie nauczycieli niestałych, to stosunek pracy z nimi zawarty ulega rozwiązaniu tylko w tym przypadku, o ile nauczyciel został przez właściciela szkoły przed dniem 1 kwietnia zawiadomiony pisemnie, iż nie został zaangażowany na rok następny. W przeciwnym bowiem raziem traktuje się umowę jako przedłużoną na następny rok szkolny i w wypadku gdy właściciel nie chce zatrudniać nauczyciela nadal, musi mu wypłacić odszkodowanie w formie poborów analogicznych do tych, jakie pobierał ostatnio.

Jeśli chodzi o kwestię rozwiązania umowy o pracę z nauczycielem stałym, to wchodzą tu w grę dwa zasadnicze momenty: kwestia nabycia praw emerytalnych (renty starczej lub renty inwalidzkiej w myśl rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r.) oraz kwestia wypowiedzenia.

Wypowiedzenie to jest ograniczone szeregiem zastrzeżeń. Przede wszystkim więc wypowiedzenie powinno być dokonane w formie pisemnej, ze wskazaniem powodów, przed dniem 1 lutego, z ważnością od dnia 1 sierpnia tegoż roku. Oprócz prawa nauczyciela do pobierania normalnych poborów w okresie wymówienia, nauczyciel ma prawo do odszkodowania, którego wysokość oblicza się zależnie od ilości przepracowanych w danej szkole lat w charakterze nauczyciela stałego. Odszkodowanie to obliczane jest w stosunku wynagrodzenia miesięcznego za każdy przepracowany rok. Płatne ono jest do dnia 1 sierpnia tego roku, w którym nastąpiło wypowiedzenie. W przypadku jeżeli właściciel szkoły terminu tego nie zachował, obowiązany jest do opłacania procentów za zwłokę w wysokości 1% miesięcznie.

Jeżeli umowa została wypowiedziana po dniu 1 lutym, to właściciel szkoły jest obowiązany zatrudnić nauczyciela w następnym roku szkolnym w tym samym zakresie lub wypłacić mu za ten okres pobory w odpowiedniej wysokości.

Ten ostatni obowiązek nie przesądza oczywiście kwestii wypłacenia odszkodowania, o którym była mowa powyżej, a który również obciąża właściciela szkoły.

W wypadku jeżeli nauczyciel stały rozwiązuje stosunek pracy, powinien to również uczynić na piśmie zawiadamiając właściciela szkoły przed dniem 1 marca o swym postanowieniu. W przeciwnym

bowiem przypadku, jeżeli termin ten nie został zachowany, właściciel może żądać od nauczyciela odszkodowania za poniesione straty.

Poza omówionymi zasadniczymi przypadkami rozwiązania umowy o pracę istnieją jeszcze inne przypadki uzasadniające ustanie stosunku pracy, a mianowicie: zła wiara pracodawcy i ważne przyczyny, z których pewne są wymienione w układzie.

Zła wiara pracodawcy polega w tym przypadku na nieuzasadnionym zmniejszeniu zakresu obowiązków nauczyciela. Nauczyciel stały powinien być zawiadomiony niepóźniej, niż przed dniem 1 kwietnia, jaki będzie zakres jego obowiązków w przyszłym roku szkolnym. W razie jeśli bez dostatecznego uzasadnienia przydzielono mu mniejszą liczbę godzin opłacanych aniżeli w roku poprzednim, nauczyciel może fakt ten potraktować jako wypowiedzenie z tym zastrzeżeniem, iż uczyni to w ciągu dwóch tygodni od powzięcia tego rodzaju wiadomości.

W tym przypadku nauczyciel ma prawo żądania odszkodowania, które mu przysługuje w razie normalnego wypowiedzenia. O ile nauczyciel przyjmie nowy zakres obowiązków, właściciel szkoły jest obowiązany uzupełnić jego wynagrodzenie do wysokości, jaka by przypadała w danym roku szkolnym za pełny wymiar godzin z roku ubiegłego. Może zajść także sytuacja odwrotna: właściciel może zaproponować nauczycielowi stałemu zwiększoną liczbę godzin opłacanych aniżeli w roku poprzednim. Nauczyciel może nie przyjąć tej propozycji, lecz nieprzyjęcie jej nie jest uważane za powód rozwiązujący stosunek pracy z winy nauczyciela.

Do rozstrzygania tego rodzaju sporów powołany jest sąd polubowny.

Każda ze stron może odstąpić od umowy z ważnych powodów, przy tym za ważne powody mogą być uznane takie okoliczności, wskutek których każda ze stron może odstąpić od umowy przed upływem umówionego czasu, bez zachowania terminu wypowiedzenia i bez obowiązku wypłaty odszkodowania. Układ wymienia niektóre okoliczności, które mogą być uznane za ważne powody, np. uprawnione żądanie władz szkolnych państwowych, przeniesienie nauczyciela państwowego pracującego także w szkole prywatnej (społecznej) do innej miejscowości, objęcie przez nauczyciela wyższego stanowiska, sprawy nadające się do traktowania dyscyplinarnego, stwierdzona urzędowa utrata zdolności do pełnienia zawodu nauczycielskiego, zamknięcie szkoły przez władzę szkolną. W razie gdy między stronami istnieje spór co do ważności przyczyny rozwiązującej umo-

wę o pracę, spór taki rozstrzyga na wniosek stron sąd polubowny lub organizacyjna komisja rozjemcza. W przypadku istnienia ważmusi być dokonane w terminie dwutygodniowym. Podobnie roz-
musi być dokonane w terminie dwutygodniowym. Podobnie roz-
strzyga w takim przypadku rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Pozostaje jeszcze do omówienia kwestia wynagrodzenia. Dostrzec możemy, iż postanowienia dotyczące tego przedmiotu nie odbiegają zbytnio od przepisów przytaczanego rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, a także kodeksu zobowiązań.

W myśl układu wynagrodzenie powinno być wypłacane w gotówce między pierwszym a dziesiątym każdego miesiąca; w przypadku nieusprawiedliwionej zwłoki pracodawca obowiązany jest opłacać procenty w wysokości od 2% do 3% miesięcznie począwszy od dnia zwłoki.

Powtórzone za kodeksem zobowiązań jest postanowienie, iż nauczycielowi należy się wynagrodzenie także za pracę niespełnioną, jeśli był gotów do jej pełnienia, a doznał przeszkody z przyczyn zależnych od właściciela szkoły. Wynagrodzenie to należy się za czas umówiony lub za okres, w którym umowa wygasa przez należyte jej wypowiedzenie.

Jeżeli chodzi o prawo do wynagrodzenia w czasie trwania przeszkody w pracy, to układ w porównaniu z rozporządzeniem Prezydenta rozszerza okres trwania tego prawa.

W myśl układu nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia, o ile w pełnieniu pracy doznał bez swej winy przeszkody skutkiem choroby, wypadku, powołania na ćwiczenia wojskowe, wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną dla zapobieżenia rozwleczenia choroby zaraźliwej, albo z innych ważnych przyczyn. Prawo to służy mu przez okres trzymiesięczny, chyba że w tym okresie czasu stosunek pracy zakończy się zgodnie z warunkami umowy lub wskutek wypowiedzenia dokonanego przed przerwą w pracy nauczyciela. Nadto nauczycielowi stałemu właściciel szkoły winien w ciągu dalszych trzech miesięcy wypłacać zasiłek odpowiadający różnicy między pełnym wynagrodzeniem nauczyciela a wysokością świadczenia na wypadek choroby, wypłacanego nauczycielowi przez ubezpieczalnię społeczną.

Ze względu na organiczne związanie pracy nauczycielskiej ze strukturą szkolnictwa i cykliczność przerw zachodzących w nauce układ gwarantuje nauczycielowi wypłatę całkowitą wynagrodzenia

za okres feryj ustalonych przez właściwe władze szkolne lub też przerw innego rodzaju zarządzonych przez władze. Wiąże się to logicznie z poprzednim postanowieniem.

Co się tyczy kwestii urlopów, to jest ona również regulowana zarządzeniami władz szkolnych, dotyczącymi organizacji roku szkolnego. Poza tym nauczyciel ma prawo do okolicznościowego płatnego urlopu, a to celem wzięcia udziału w zjazdach, konferencjach i kursach fachowych, pod warunkiem, iż są one zakwalifikowane odpowiednio przez władze szkolne państwowe. Jeżeli nauczyciel przepracuje w danej szkolne cztery lata, przysługuje mu urlop bezpłatny, który może trwać co najwyżej jeden rok. Przy tym nauczyciel obowiązany jest wskazać zastępcę.

W końcu należy nadmienić jeszcze, że w przypadku śmierci nauczyciela właściciel szkoły obowiązany jest wypłacić rodzinie jednomiesięczne wynagrodzenie na koszty pogrzebu. O ile rodzina zmarłego nie ma prawa do zaopatrzenia emerytalnego, renty lub innego stałego zaopatrzenia — właściciel szkoły obowiązany jest wypłacić jej sześciomiesięczną pensję zmarłego.

Z ORZECZNICTWA.

8.

PRAWO PRACOWNIKA DO NIEZWŁOCZNEGO ROZWIĄZANIA UMOWY.

Pracownikowi służy w myśl art. 31 rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ust. Nr. 35, poz. 323) prawo niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy oraz żądania — przy umowie na czas nieokreślony — wynagrodzenia za miesiąc, w którym rozwiązanie nastąpiło oraz za dalsze trzy miesiące, jeżeli pracodawca dopuścił się obrazy pracownika lub nie dotrzymał istotnych warunków umowy i zachodzi w tym zła wola lub niedbalstwo ze strony pracodawcy.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 18 lutego 1932 r.
L. C. III. 1279/37).

Według przepisu art. 31 rozp. Prez. Rz. z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ust. poz. 323/28) pracownikowi służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy z ważnych przyczyn, między innymi tych, na które powołuje się powód, czyli w razie obrazy przez pracodawcę i w razie niezachowania przez pracodawcę istotnych warunków umowy. Jeżeli z tych przyczyn pracownik rozwiąże umowę z natychmiastowym skutkiem, to może żądać — przy umowie zawartej na czas nieokreślony — pełnego wynagrodzenia za miesiąc, w którym rozwiązanie umowy nastąpiło i za następne trzy miesiące, jeżeli rozwiązanie umowy nastąpiło z winy pracodawcy — art. 39 pomienionego rozporządzenia. Wina pracodawcy w rozumieniu art. 39 istnieje w przypadku zniewagi zawsze, zaś w razie niezachowania przez pracodawcę istotnych warunków umowy, gdy zachodzi zła wola lub niedbalstwo ze strony pracodawcy (art. 31 ust. 2 pomienionego rozporządzenia). Zatem tylko zniewaga i niezachowanie przez pracodawcę istotnych warunków umowy, polegające na złej woli lub niedbalstwie pracodawcy spełniają powyższe przesłanki uprawniające pracownika do żądania wynagrodzenia za czas, o którym mowa w przepisie art. 39. Ponieważ więc powód swe roszczenie oparł na stwierdzeniu, że bezzwłoczne rozwiązanie umowy zawinili pozwani, przeto w myśl przytoczonych przepisów tylko ta kwestia jest dla rozstrzygnięcia sporu istotna. Sąd Kupiecki a za nim Sąd Okręgowy ustaliły, że takiej winy po stronie pozwanych powód nie udowodnił.

Skarga kasacyjna zarzuca, że błędnie Sąd Okręgowy ustalił, iż pozwani wypowiedzieli powodowi umowę dnia 31 października 1935 r. na 1 listopada 1935 r., że w tym względzie sąd mylnie ocenił „propozycję“ pozwanych o obniżenie pensji i treść listu powoda z dnia 23 listopada 1935 oraz listu z dnia 1 lutego 1936 r., wreszcie że niesłusznie ocenił Sąd Okręgowy znaczenie wypowiedzenia z dnia 31 października 1935 r. Zarzuty te mogą pozostać bez rozpoznania, gdyż na wypadek uznania ich za słuszne nie wpłynęłyby one na orzeczenie Sądu Okręgowego. Stosunek zostałby i wówczas rozwiązany przez powoda, lecz bez przyczyn polegających na winie pozwanych.

Istotnym jest natomiast zarzut powoda, że Sąd Okręgowy mylnie przyjął, iż rozwiązanie umowy nie nastąpiło z winy pozwanych i to winy w rozumieniu ust. 2 art. 31 pom. ustawy. Zarzut ten jest jednak niesłuszny. Skarga kasacyjna nie przytacza żadnych argumentów ani nawet wywodów dla wykazania, iż zawinienie pozwanych polegało na ich obraźliwym zachowaniu się, aczkolwiek pozew

i na tym stwierdzeniu był oparty, a jedynie wywodzi, że pozwani nie wypełnili istotnych warunków umowy, bo w dniu 29 lutego 1936 r. chcieli mu zapłacić pensję o 50 zł niższą od umówionej, a gdy powód tej obniżonej pensji nie przyjął w ogóle mu jej nie zapłacili aż dopiero po otrzymaniu listu z wypowiedzeniem umowy. Wywody te są tylko powtórzeniem wywodów przytoczonych w instancjach merytorycznych, które Sąd Okręgowy miał na uwadze, jak to wynika z motywów wyroku Sądu Kupieckiego, na które Sąd Okręgowy wyraźnie powołuje się, oraz z motywów zaskarżonego wyroku. Jeżeli Sąd Okręgowy ustalił, iż pozwani zasięgnęli opinii inspektora pracy i na jego opinii polegając, byli zdania, że wystarczy odczekać trzy miesiące od daty wypowiedzenia, — a tego ustalenia skarga kasacyjna nie zaskarża, jeżeli, jak to sam powód w skardze kasacyjnej twierdził, pozwani przesłali powodowi pensję w dawnej wysokości dnia 7 marca, jeżeli pozwani zatem oczekiwali powrotu powoda do służby — a tego ustalenia powód również nie zaskarżył, to uznać należy, iż wniosek Sądu Okręgowego, że nie zachodzi zła wola lub niedbalstwo ze strony pozwanych, że zatem rozwiązanie umowy nie nastąpiło z winy pracodawcy w rozumieniu art. 31 ust. 2 pomienionej ustawy, odpowiada należytemu pojmowaniu pojęć prawnych „zła wola“ względnie „niedbalstwo“. Powód bowiem nie twierdził wcale, aby pozwani nie wypłacili mu wynagrodzenia ze świadomością, iż obrażają ustawę. O ile zaś chodzi o niedbalstwo, to informacja Inspektora Pracy mogła nawet ze stanowiska staranności wymaganej w życiu potocznym spowodować pozwanych do ich postępowania wobec powoda bez świadomości, że naruszają ustawy, i to nie tylko z uwagi na treść informacyj, lecz również z uwagi na autorytet osoby, od której pochodziła, gdy uwzględni się, że Inspektor Pracy jest tą osobą, która czuwa nad należytym wykonaniem ustawy.

Bezpodstawnie zarzuca skarga kasacyjna, jakoby Sąd Okręgowy w ogóle nie rozstrzygnął żądania powoda o odszkodowanie za niewykorzystany urlop. Sąd Okręgowy bowiem wyraźnie powołał się na motywy wyroku Sądu Kupieckiego, które stwierdzają, że żądanie to zostało rozpoznane, ale uznane za bezpodstawne. Rozstrzygnięcie to — wbrew odmiennemu zapatrywaniu skarżącego — nie narusza przepisu art. 3 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach (Dz. Ust. poz. 735/1933). Powód bowiem utracił prawo do urlopu, gdyż sam rozwiązał umowę. Powoływanie się powoda na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1929 r. I. C. 332/29 jest nieuzasadnione, albowiem co prawda wyrok ten stwierdza, że pracownik nie traci

prawa do urlopu, gdy wypowiedział umowę z powodu nienależytego otrzymywania płacy. Jednak motywy tego wyroku dają niedwuznacznie do zrozumienia, że nieopłacanie musi polegać na winie pracodawcy w rozumieniu art. 31 ust. 2 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, która, jak wyjaśniono, po stronie pozwanych nie zachodzi.

Również nie może być uwzględniony zarzut kasacyjny, że Sąd Okręgowy nie rozstrzygnął żądania reszty zaległej prowizji. Motywy wyroku Sądu Kupieckiego, na które Sąd Okręgowy wyraźnie powołuje się, stwierdzają, że żądanie to było rozpoznawane. O ile zaś powód zaskarża orzeczenie samo, którym oddalono żądanie jego z tego tytułu, przewyższające kwotę 103,32 zł to wywody te nie mogą być uwzględnione, gdyż twierdzenie powoda, jakoby Sąd Kupiecki niczym nie uzasadnił odmowy sumy 86,40 zł niezgodne jest z uzasadnieniem tego wyroku, które stwierdza, że powód w odnośnym okresie sprzedał tylko jedną maszynę; jeżeli zarzuty powoda ograniczają się w dalszych wywodach do powołania się na treść pisma wniesionego w instancji merytorycznej, nie czynią zadość przepisom art. 426, 427 k. p. c. pod względem wymogów uzasadnienia skargi kasacyjnej i z tej przyczyny nie mogą być uwzględnione.

Bezzasadnie wreszcie zarzuca skarga kasacyjna, że Sąd Okręgowy błędnie przyznał powodowi tylko ustawowe odsetki za zwłokę a nie w wysokości 3% w stosunku miesięcznym. Przepis art. 15 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych przewiduje przy zwłoce pracodawcy oprocentowanie do 3% w stosunku miesięcznym tylko w razie zawinionej niewypłaty wynagrodzenia stałego, zaś prowizja nie była stałym wynagrodzeniem, gdyż mogła ona przy braku zamówień zupełnie odpaść.

Z tych przyczyn oraz na zasadzie art. 436, 101, 109, 110 k. p. c. Sąd Najwyższy skargę kasacyjną oddalił i koszty postępowania kasacyjnego na powoda włożył.

9.

PRZYWŁASZCZENIE UZASADNIA BEZZWŁOCZNE ZWOLNIENIE PRACOWNIKA.

1. Przywłaszczenie dokonane przez robotnika na szkodę pracodawcy jest ważną przyczyną bezzwłocznego rozwiązania stosunku pracy, chociażby szkoda wyrządzona przywłaszczeniem była nieznaczna.
2. Zakaz redukcji robotników zawarty w umowie zbiorowej nie odnosi się do ważnych przyczyn bezzwłocznego zwolnienia robotnika z pracy.

Wyrok SN Izby Cywilnej z dnia 9 sierpnia 1938 r. L. C. II. 167/38.

Powodowi, robotnikowi pozwanej, przy wyjściu z fabryki po pracy odebrano kawałek mydła dostarczonego przez pozwaną do użycia przez robotników przy pracy.

Przywłaszczenie dokonane przez robotnika na szkodę pracodawcy jest ważną przyczyną bezzwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Art. 18 lit. c. rozp. L. 324/28 Dz. U.

O drobną wartość bydła tu nie chodzi, gdyż ustawa nie zajmuje się wartością przywłaszczenia, a zresztą wykładnia odmienna uprawniałaby każdego robotnika do zabrania kawałka mydła, co dałoby ubytek poważny.

Obojętne są rozważania co do zakazu redukcji robotników zawartego w umowie zbiorowej, gdyż zakaz taki odnosi się do rozwiązania umowy przez wypowiedzenie, nie zaś do ważnych przyczyn bezzwłocznego zwolnienia z pracy. Zbędne były więc dalsze badania zakazu z umowy zbiorowej.

Oddalono przeto zgodnie z ustawą powództwo o świadczenia umowne za czas po ważnym rozwiązaniu umowy.

10.

STOSUNEK APLIKANTA DO PATRONA.

Umowa o aplikację zawarta między aplikantem a adwokatem nie jest umową o pracę w myśl art. 441 kodeksu zobowiązań ani umową o naukę w myśl art. 447 tegoż kodeksu.

Wyrok SN Izby Cywilnej z dnia 4 sierpnia 1938 r. L. C. II. 419/38.

Powód, aplikant adwokacki, pracował w kancelarii adwokackiej pozwanego, zrzekł się z góry wynagrodzenia, twierdzi, że zrzeczenie takie było w myśl art. 441/I k. z. nieważne i dochodzi zapłaty 1625 zł za pełnione po dzień 28 maja 1937 czynności aplikanta i sekretarza adwokackiego. Pozwany zarzucił niewłaściwość Sądu Grodzkiego, a zaskarżonym postanowieniem zatwierdzono odrzucenie pozwu.

Pozew odrzucono zgodnie z ustawą.

Aplikacja polega na zaznajomieniu się ze wszystkimi działami czynności adwokackich (art. 103 pr. u. a.), zatem umowa o aplikację tworząca niewątpliwie zobowiązanie prywatno-prawne nie jest umową o pracę z art. 441 k. z. Istotą i celem umowy nie jest bowiem praca sama, jaką aplikant pełni, lecz zaznajomienie się z agendą adwokacką. Obowiązek patrona, także przy aplikacji odpłatnej, leży przede wszystkim w rzeczywistym kierownictwie przygotowaniem aplikanta (art. 105 pr. u. a.), zatem leży w trudzie osobistym, nie odpowiadającym obowiązkom pracodawcy wedle art. 441 k. z.

Stosunek umowny aplikanta do patrona nie jest więc stosunkiem pracy z art. 441 k. z., a także nie jest umową o naukę z art. 477 k. z., skoro kierowanie zawodowym wychowaniem i wykształceniem aplikantów należy nie do patrona, lecz do rady adwokackiej. Art. 106 pr. u. a.

Pracą aplikanta w kancelarii kieruje patron, zatem do niego należy przydział pracy (art. 105 pr. u. a.), i objęte pozwem prace sekretarskie powoda nie mogą być wyodrębnione od jego agendy aplikacyjnej...

11.

BRAK KWALIFIKACJI U PRACOWNIKA.

1. Niezachowanie istotnych warunków umowy o pracę z winy pracownika zachodzi w rozumieniu art. 32 lit. d rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ust. nr 35, poz. 323) nie tylko wówczas, gdy pracownik narusza swoje obowiązki ze złej woli lub niedbalstwa, ale również wtedy, gdy z powodu braku odpowiednich kwalifikacji nie jest w stanie obowiązków tych wypełnić.

2. Przy ustalaniu faktu wywiązywania się kierownika instytu-

cji (ubezpieczalni społecznej) z jego obowiązków należy przyjąć, iż praca kierownika instytucji nie może ograniczać się do prostego włodarzowania nad pracownikami instytucji, lecz powinna polegać na określaniu treści pracy pracowników w sposób wyczerpujący, z punktu widzenia fachowego, wszelkie możliwości pomyślnego rozwoju instytucji.

Wyrok SN Izby Cywilnej z dnia 28 lutego 1938 r. L. C. III. 1145/36.

Stan sprawy jest następujący:

Powód został mianowany w dniu 3 czerwca 1927 r. stałym urzędnikiem Kasy Chorych w Toruniu w charakterze dyrektora z poborami grupy VII urzędników państwowych. W dniu 13 sierpnia 1931 r. został powód zwolniony ze swego stanowiska. Ponieważ wobec mianowania powoda urzędnikiem stałym zwolnienie uważa powód za bezprawne, żąda zasądzenia Kasy Chorych, która w toku procesu została zamieniona na Ubezpieczalnię Społeczną, na płacenie powodowi przysługujących mu poborów po 654 zł 93 gr miesięcznie.

Pozwana zarzuciła, że do wypowiedzenia powodowi stosunku służbowego była uprawniona w myśl art. 32 rozp. Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. poz. 323 Dz. Ust., ponieważ powód dopuścił się rozmyślnego uszkodzenia majątku pozwanej i nie zachował istotnych warunków umowy o pracę przez to, że zaniedbał ściągnąć pretensję pozwanej od jej dłużników, przez co doprowadził do utraty tych pretensji, tudzież przez brak nadzoru umożliwił popełnienie przez urzędników pozwanej sprzeniewierzeń.

Powód zaprzeczył, żeby utrata pretensyj pozwanej powstała z jego winy i twierdził, że urzędników podległych należycie kontrolował, że w czasie, kiedy inkasenci pozwanej popełnili sprzeniewierzenia, on z polecenia zarządu pozwanej zajmował się przede wszystkim dozorowaniem budowy gmachu Kasy Chorych, wskutek czego nadzór nad urzędnikami pełnił głównie jego zastępca.

Sąd Okręgowy powództwo oddalił, zaś Sąd Apelacyjny oddalił odwołanie powoda przyjmując, że stosunek powoda do pozwanej jest stosunkiem prywatno-prawnym, że podlega przepisom rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r., że wypowiedzenie ze strony pozwanej stosunku służbowego było uzasadnione przepisem art. 32 cyt. rozp., ponieważ pozwany przez brak dozoru umożliwił inkasentom S. i M. popełnienie sprzeniewierzeń.

Skarga rewizyjna zarzuca naruszenie przepisów art. 32 rozp.

Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. i przepisów dotyczących postępowania.

Sąd Najwyższy rozpatrując sprawę w granicach skargi rewizyjnej zważył co następuje:

Bezzasadny jest zarzut naruszenia przepisów art. 32 rozp. Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. Pozwana jako przyczynę rozwiązania stosunku służbowego podała, że powód naruszył rozmyślnie jej majątek i nie dochował istotnych warunków umowy o pracę (art. 32 lit. a i d cyt. rozp.). Sąd Apelacyjny w wyroku zaskarżonym nie wymienia co prawda, który z tych powodów wypowiedzenia przyjął za uzasadniony. Skoro jednak przepis art. 32 lit. a cyt. rozp. wymaga rozmyślności działania, a z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Apelacyjny w tym zakresie rozmyślności działania nie przyjmuje, należy przyjąć, że chodzić może jedynie o przepis art. 32 lit. d łącznie z ustępem drugim tego artykułu. Przesłanki zaś tych przepisów wyczerpuje stan faktyczny ustalony w zaskarżonym wyroku.

Niezachowanie istotnych warunków umowy o pracę z winy pracownika, w rozumieniu art. 32 lit. d zachodzi nie tylko wówczas, kiedy pracownik narusza swoje obowiązki ze złej woli lub niedbalstwa, ale także wówczas, kiedy z powodu braku odpowiednich kwalifikacji nie jest w stanie obowiązków tych wypełnić, gdyż w takim razie nie powinien obejmować danego stanowiska. Sąd Apelacyjny ustalił sprzeniewierzenia o tak znacznych rozmiarach, dokonywanych w tak prosty sposób i w tak długim okresie czasu, że nawet przy najoględniejszym pojmowaniu obowiązków kierownika instytucji o zakresie działalności pozwanej ubezpieczalni świadczą one o nienależytym dopełnieniu tych obowiązków, albo też o braku kwalifikacyj na zajmowane stanowisko. Wniosek ten usprawiedliwiony jest tym bardziej, że powód według własnej swej obrony miał długi czas podejrzenie co do popełnianych sprzeniewierzeń, mimo to nie znalazł środka, aby złemu zaradzić. Powód, chcąc w takich warunkach wykluczyć podstawę wypowiedzenia z art. 32 p. d ust. 2, powinien był przytoczyć okoliczności, które wbrew wnioskom wypływającym z rozważań logicznych wykluczałyby możliwość przyjęcia, że zaniedbał on swe obowiązki, względnie, że kwalifikacje na kierownika pozwanej instytucji posiada. Zarzuty skargi rewizyjnej nie mogą w tym względzie uchodzić za nieuzasadnione.

Nieistotnym jest w szczególności zarzut, że kontrola inkasentów należała do kasjera, gdyż w tym wypadku do powoda należało do-

pilnowanie, czy kasjer swój obowiązek należycie spełnia i czy stosuje środki dające rękojmię zapobiegnięcia nadużyciom. Powód jako kierownik pozwanej instytucji miał obowiązek pouczenia kasjera o najskuteczniejszych środkach nakazanych zachodzącą sytuacją i sam wymyśleć szczególne zarządzenia, a nie zadowolić się pracą wykonywaną przez kasjera. Praca bowiem kierownika instytucji nie może się ograniczyć do prostego włodarzowania nad pracownikami instytucji, lecz polegać powinna na określaniu treści tej pracy w sposób wyczerpujący z punktu widzenia fachowego wszelkie możliwości pomyślnego rozwoju instytucji. Powód byłby więc dopełnił należycie swych obowiązków i dorównał swemu zadaniu, gdyby był kasjerowi zalecił system konkretny, którego fachowiec, choćby o przeciętnych kwalifikacjach, nie mógłby w danych okolicznościach przeoczyć. Powód jednak takiej właściwej ingerencji w pracę kasjera wcale nie twierdził.

Z tych samych przyczyn bezskutecznie powołuje się powód na to, że stosował się do uchwał zarządu i należycie je wykonywał. Powód w stosunku do zarządu nie był bezwolnym narzędziem, lecz fachowym kierownikiem instytucji, zobowiązanym w ramach swej kompetencji do stosowania wszelkich środków zapewniających dobro pozwanej, toteż również okoliczność, że zarząd pozwanej powierzył powodowi nadzór nad budową gmachu, nie może usprawiedliwić zaniedbania kontroli podwładnych urzędników; obowiązek kontroli ciążył na powodzie już z mocy ustawy i zarząd nie mógł go skutecznie od tego obowiązku zwolnić. Jeżeli — jak twierdzi powód — przydzielony mu zakres pracy przerastał jego siły, to obowiązkiem jego było przedstawić zachodzącą niemożliwość podołania pracy i zwrócić uwagę na niebezpieczeństwo połączone z wykluczeniem należytego nadzoru nad całokształtem czynności pozwanej. Jeżeli powód tego nie uczynił, nie może się obecnie pokrywać zaniedbaniami zarządu. lecz ewentualnie razem z nimi ponosi winę za nieprowadzenie przez siebie nadzoru związanego z obowiązkami dyrektora i za wynikłe stąd nieporządki.

Tak samo nieistotny jest zarzut, że także komisje kontrolne i rewizorzy nie wykryli żadnych nadużyć. Skoro bowiem niespornym jest, że sprzeniewierzenia były dokonywane na szeroką miarę, w długim okresie czasu i w sposób bynajmniej nie wyrafinowany, to okoliczność, że komisje i rewizorzy ich nie wykryli, świadczyć może jedynie o tym, że kontrola przez nich nie była żadnym skutecznym środkiem, a powód nie wyjaśnia niczym, że w danych okolicznościach

dyrektor, który na stanowisku kierownika pozwanej instytucji posiadał dostateczne kwalifikacje i dorósł swemu zadaniu, również nie wynalazłby lepszego środka kontroli.

Bez znaczenia są wreszcie rzekome uznania i pochwały ze strony władz przełożonych i organów kontrolnych, gdyż z zarzutów powoda nie wynika, aby odznaczenia te otrzymał na podstawie wyczerpującej oceny całokształtu jego działalności, a nie tylko za sporadyczne objawy wyników jego pracy.

W tym stanie sprawy na zasadzie §§ 559, 561 i 97 u. p. c. Sąd Najwyższy skargę rewizyjną powoda na wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 3 grudnia 1935 r. oddala i na powoda koszty postępowania rewizyjnego nakłada.

12.

DECYZJE KOMISARZA DEMOBILIZACYJNEGO NA GÓRNYM ŚLĄSKU.

1. Decyzje Komisarza Demobilizacyjnego, dotyczące zwolnień pracowników przy redukcji personelu zakładów pracy, mogą być zaskarżone do Najwyższego Trybunału Administracyjnego.

2. Pracodawcy, a nie Komisarzowi Demobilizacyjnemu, służy prawo określenia, którzy pracownicy są w pierwszej linii zbędni dla zakładu pracy i przede wszystkim powinni być objęci redukcją personelu.

Komisarz Demobilizacyjny nie może domagać się w celu redukcji personelu zwolnienia innych pracowników aniżeli wskazanych przez pracodawcę.

Wyrok NTA z dnia 9 czerwca 1938 r. L. Rej. 5437/36.

Na skutek podania Generalnej Dyrekcji Kopalń firm Górnośląskie Zjednoczone Huty Królewska i Laura Spółka Akcyjna Górniczo-Hutnicza i Katowicka Spółka Akcyjna dla Górnictwa i Hutnictwa z 29 sierpnia 1936 r., w którym zawiadomiono o wypowiedzeniu stosunku służbowego 72 urzędnikom wymienionym na załączonej do podania liście, oraz po odbytej dnia 25 września 1936 r. konferencji z przedstawicielami zainteresowanych zakładów, rad urzędniczych

oraz odnosnych związków zawodowych, Komisarz Demobilizacyjny w Katowicach decyzją z 25 września 1936 r. L. dz. K. D. 4510/36 wyraził zgodę na zwolnienie 47 imiennie wskazanych urzędników, natomiast 25 urzędników polecił zatrzymać nadal w pracy.

Do pierwszej grupy został m. in. zaliczony Rajnold Orszulik, który zaskarżył powyższą decyzję do Najwyższego Trybunału Administracyjnego, o ile w niej wyrażono zgodę na zwolnienie skarżącego ze stosunku pracy. W szczególności zarzuca skarżący naruszenie § 13 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 15 lipca 1924 r. (poz. 643 Dz. U.) przez to, że zgodził się na zwolnienie skarżącego, a natomiast nie spowodował zwolnienia innych pracowników, młodych wiekiem i niewyszkolonych, przeważnie stanu wolnego i bezdzietnych, a posiadających majątek. Wykaz takich osób w liczbie 26 został dołączony do skargi.

NTA zajął się przede wszystkim podniesionym w odpowiedzi na skargę zarzutem pozwanej władzy co do braku właściwości Trybunału do rozpoznawania skarg wniesionych na decyzje Komisarza Demobilizacyjnego, wydane w wykonaniu rozporządzenia o demobilizacji gospodarczej, jako będące wyrazem swobodnego uznania.

Rozpatrując ten zarzut ze stanowiska § 12 cyt. rozporządzenia w brzmieniu rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z 8 października 1934 r. (poz. 921 Dz. U.), który to paragraf jest podstawą prawną zaskarżonej decyzji, Trybunał zwraca uwagę na ustęp pierwszy tego paragrafu, głoszący, że wydalenia celem zmniejszenia liczby pracowników są dopuszczalne, o ile Komisarz Demobilizacyjny zawczasu zawiadomiony został na piśmie o tych wydaleniach i w ciągu 10 dni od otrzymania zawiadomienia nie zgłosił sprzeciwu; wydalenia te przeprowadzone być mogą tylko w wypadkach, gdy pracodawca z powodu warunków produkcji nie może zatrudnić dotychczasowej liczby robotników przy jednoczesnym skróceniu ich czasu pracy nie poniżej 24 godzin tygodniowo.

Z postanowienia tego wynika, że niezgłoszenie sprzeciwu równające się wyrażeniu zgody na wydalenie z pracy, jak również wyraźna zgoda na zwolnienie — a o taki wypadek chodzi właśnie w sprawie będącej przedmiotem niniejszej skargi — nie jest aktem swobodnego uznania Komisarza Demobilizacyjnego, gdyż prawodawca wyraźnie w cytowanym przepisie ogranicza możność stosowania tych wydaleń, a Komisarz Demobilizacyjny, stojąc na straży należytego wykonania przepisanych warunków, nie może zgodzić się na zwol-

nienie z pracy, jeżeli tym warunkom nie stanie się zadość. Wobec tego należało uznać, że decyzje Komisarza Demobilizacyjnego tego rodzaju, jak obecnie zaskarżona, podlegają kontroli Najwyższego Trybunału Administracyjnego, jako instancji kasacyjnej w zakresie wyżej oznaczonym.

Przystępując tedy do rozpatrzenia skargi Trybunał stwierdza, że skarżący nie kwestionuje w ogóle dopuszczalności w niniejszym przypadku wydaleń co do ich potrzeby i rozmiarów ze stanowiska § 12 (poz. 912/34 Dz. U.), lecz zarzuca naruszenie postanowień § 13 (poz. 643/24 Dz. U.), którego dopatruje się w tym, że Komisarz Demobilizacyjny nie sprzeciwił się jego zwolnieniu z pracy, a natomiast inni młodsi wiekiem i lepiej sytuowani pracownicy pozostają nadal w zatrudnieniu.

Na wywody te Trybunał zauważa, że żądane przez skarżącego wyrażenie zgody Komisarza Demobilizacyjnego na wydalenie z pracy któregokolwiek ze wskazanych imiennie w skardze młodszych pracowników było już z tego powodu wykluczone, iż osoby te nie zostały umieszczone na liście pracowników, którą pracodawca przesłał Komisarzowi Demobilizacyjnemu. Inicjatywa zaś w sprawie zwolnień z pracy przysługuje z natury rzeczy pracodawcy, który w myśl § 13 przy układaniu list osób upatrzonych do zwolnienia winien wprawdzie „w miarę możności" postąpić według wskazań tego paragrafu; jeżeli jednak chodzi o kwestię, których pracowników uznać należy w pierwszej linii za zbędnych ze stanowiska potrzeb danego przedsiębiorstwa, to wybór w tym kierunku pozostawiony być musi oczywiście pracodawcy. Gdyby Komisarz Demobilizacyjny domagał się wydalenia w celu redukcji personelu innych pracowników aniżeli wskazanych przez pracodawcę, to byłoby to niedozwoloną ingerencją w wewnętrzne sprawy przedsiębiorstwa oraz przekraczałoby w ogóle zakres uprawnień Komisarza Demobilizacyjnego.

Kierując się powyższymi rozważaniami Trybunał oddalił skargę jako nieuzasadnioną.

13.

BIEG PRZEDAWNIENIA DLA ROSZCZEŃ Z UMOWY O PRACĘ.

Przepis o prekluzji roszczeń wynikających z umowy o pracę (art. 473 k. z.) nie dopuszcza możności przerwania biegu prekluzji, chociażby pracodawca dopiero w pewien czas po zakończeniu stosunku pracy wypowiedział się definitywnie co do pretensji pracownika.

Wyrok SN Izby Cywilnej z dnia 30 marca 1938 r. L. C. I. 3326/37.

Daniel B. wytoczył dnia 1 lutego 1937 r. powództwo przeciwko Polskiemu Monopolowi Tytoniowemu o 9183 zł 77 gr za pracę, przytaczając w uzasadnieniu swych żądań, że umowa między nim, jako urzędnikiem kontraktowym, a pozwanym przedsiębiorstwem nie została formalnie rozwiązana w roku 1930, wobec czego należy mu się uposażenie służbowe za czas od 13 czerwca 1930 roku do 13 czerwca 1933 roku, wynoszące po potrąceniu tego, co otrzymał w tym czasie pracując na etacie zwykłego robotnika, sumę 9183 zł 77 gr.

Sąd Pracy powództwo oddalił, a Sąd Okręgowy wyrok pierwszej instancji zatwierdził z założenia, że powód przestał pracować w charakterze robotnika 20 lipca 1934 roku, wobec czego wszelkie jego roszczenia z tytułu wiążącej strony umowy o pracę uległy prekluzji z art. 479 k. z.

W skardze kasacyjnej powód żąda uchylenia zaskarżonego wyroku, zarzucając Sądowi nierozważenie tej istotnej okoliczności, że władze Monopolu Tytoniowego i Skarbu Państwa dopiero w lutym roku 1936 i w roku 1937 wypowiedziały się definitywnie co do pretensji skarżącego i dały odpowiedź odmowną, od tej więc daty można było by dopiero liczyć bieg prekluzji z art. 473 k. z.

Zarzut ten nie jest słuszny, przepis bowiem o prekluzji roszczeń wynikających z umowy o pracę w nowym kodeksie zobowiązań (art. 473 k. z.) nie dopuszcza możności przerwania biegu prekluzji. Nie zachodziła więc potrzeba rozważania przez Sąd Okręgowy, czy pertraktacje skarżącego z władzami stanowiły dostateczną przyczynę do przerwania biegu prekluzji.

Z tych względów skarga kasacyjna, jako bezpodstawna, uległa oddaleniu.

14.

UPRAWNIENIA INSPEKTORA PRACY W SPRAWACH WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ.

Inspektor pracy nie jest uprawniony do wzywania pracodawcy, aby wypłacił pracownikowi należność za pracę z zastrzeżeniem, że w przeciwnym razie pociągnie pracodawcę do odpowiedzialności karnej.

Wyrok SN. z 21 grudnia 1937 r. 1 K. 1509/37 OPA 2230/38.

Do zakresu działalności inspektora pracy należy wprawdzie również współdziałanie ze stronami w celu zapobiegania zatargom pracy i przy załatwianiu tych zatargów, jednak wezwanie do wypłacenia pracownikowi należności za pracę i żądanie powiadomienia o tym inspektora pracy z zastrzeżeniem, że w przeciwnym razie strona zostanie pociągnięta do odpowiedzialności karnej, nie należy do uprawnień inspektora pracy na mocy ust. 4 art. 21 rozp. Prez. Rzplitej z 14 lipca 1927 poz. 590 o inspekcji pracy.

15.

CHARAKTER ZAJĘCIA OSOBY POZYSKUJĄCEJ CZŁONKÓW DLA ZWIĄZKU ZA WYNAGRODZENIEM.

Nie jest pracownikiem, a zatem nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia ten, kto zobowiązał się umownie do pozyskiwania dla pewnego związku członków, jeżeli wysokość jego wynagrodzenia zależna jest wyłącznie od ilości pozyskanych przezeń członków i jeżeli w zakresie pozyskiwania nowych członków ma on zupełną samodzielność co do ilości i czasu swej pracy.

Wyrok SN. z 19 stycznia 1938 C. II. 1919/37 — Przegl. Ubezp. Społ. 6/38 poz. 93.

ODPOWIEDZI NA PYTANIA PRAWNE.

3.

Konkretny układ zbiorowy pracy z mocą powszechnie obowiązującą na cały przemysł w danym ośrodku zawiera taryfę płac, po czym do taryfy jest dołączona następująca klauzula:

a) płace zawarte w taryfie mają zastosowanie do przedsiębiorstw normalnie prosperujących,

b) w przedsiębiorstwach pracujących w warunkach technicznie szczególnie niekorzystnych może być ustalony opust od stawek taryfowych,

c) w przedsiębiorstwach pracujących w warunkach technicznie szczególnie korzystnych mogą być ustalone stawki wyższe od przewidzianych w układzie.

Wysokość opustu lub podwyżki określają za wspólnym porozumieniem związek pracodawców i związek pracowników poprzez komisję rozjemczą, która w tym przypadku działa w imieniu wszystkich uczestników układu. Jaki charakter posiadają stawki płac ustalone w powyższym trybie? Czy są one wiążące i dla kogo?

W myśl art. 1 ust. (1) punkt 1 ustawy o układach zbiorowych pracy układ ustala m. in. warunki, jakim winny odpowiadać indywidualne umowy o pracę; w myśl art. 7 ust. (2) tejże ustawy postanowienia układu w swoisty sposób oddziaływują na treść umów indywidualnych. Z powyższego można wywnioskować, że sam układ powinien zawierać określenie treści konkretnych warunków pracy, do których zostają „dopasowane" umowy indywidualne. Mogą tu jednak zachodzić dwie ewentualności.

Można więc twierdzić, że w samym układzie pewne kwestie zostały przekazane przez uczestników układu do ustalenia przez osobę trzecią, np. w trybie art. 59 k. z., który ma do układów takie same zastosowanie jak do innych umów (art. 1 ust. 3 ustawy o układach), ponieważ w tym zakresie ustawa o układach nie zawiera postanowień odmiennych.

Inny sposób rozumienia powołanego przepisu sprowadzałby się do traktowania przewidzianych w układzie opustów lub podwyżek

jako zmian treści układu dokonywanych przez pełnomocnika wszystkich uczestników układu w osobie komisji rozjemczej. W tym przypadku oczywiście zmiany te winny być wpisane do rejestru.

Wydaje się wszakże, że pierwsza spośród wyliczonych tu ewentualności nie da się w danym przypadku stosować w odniesieniu do układu, który już otrzymał moc powszechnie obowiązującą. Jasne jest bowiem, że nadanie mocy powszechnie obowiązującej musi następować w stosunku do układu, którego treść została definitywnie ustalona. Konstrukcja tego rodzaju, że z początku nadaje się układowi moc powszechnie obowiązującą, później zaś precyzuje się bliżej jego treść, nie da się utrzymać. Zagadnienie to praktycznie ma dość często znaczenie w odniesieniu do przypadków, gdy wszelkiego rodzaju komisje rozjemcze wydając orzeczenia jednocześnie powierzają opracowanie pewnych elaboratów tzw. komisjom mieszanym. złożonym z przedstawicieli pracodawców i pracowników. Oczywiście nawet jeżeli orzeczenie komisji uzyskało moc powszechnie obowiązującą, to przez to samo jednak nie nabywają mocy powszechnie obowiązującej postanowienia i uchwały powołanych komisyj mieszanych. Eleboraty tych komisyj muszą uzyskiwać moc powszechnie obowiązującą w trybie osobnych zarządzeń. Nie podobna więc uważać, iż orzeczenie komisji rozjemczej wymienionej w treści podanego na wstępie pytania, ustalające opust lub podwyżkę od taryfy dla jednego lub kilku przedsiębiorstw, stanowi bliższe sprecyzowanie treści układu, który poprzednio uzyskał moc powszechnie obowiązującą.

Natomiast wydaje się możliwe przyjęcie koncepcji, że powołane orzeczenie wprowadzające opusty lub podwyżki stanowi zmianę pierwotnej treści układu zbiorowego pracy, ustalaną zgodnie przez wszystkich uczestników układów, którzy przelell mocą szczególnego oświadczenia woli swoje prawa do dokonywania tych zmian w ograniczonym zakresie na komisję rozjemczą. Oczywiście zmiany układu obejmujące podwyżki lub opusty dla poszczególnych przedsiębiorstw w tym przypadku winny być rejestrowane przez inspektora pracy, który prowadzi rejestr danego układu. W zagadnieniu tym tkwi jedynie pewna wątpliwość co do dopuszczalności umawiania się przez uczestników układu z mocą powszechnie obowiązującą co do dokonywania zmian w tym układzie. Można by bowiem stanąć na stanowisku, że układ, który uzyskał moc powszechnie obowiązującą, jest przez cały czas trwania tej mocy niezmienialny. Bliższe rozważenie jednak tego pytania pozwala stwierdzić, że układ z mocą powszech-

nie obowiązującą w rozumieniu ustawy polskiej nie przestaje być układem i jedynie ulega zmianie zasięg jego mocy przez rozszerzenie tej mocy na pracodawców niezrzeszonych. W pozostałym zakresie układ jest nadal umową, a więc strony mogą w nim wprowadzać zmiany, zaś na skutek dokonania zmiany w układzie moc powszechnie obowiązująca jeszcze nie upada; wynika to wyraźnie z treści art. 22 ustawy, który wylicza przypadki wygasania mocy powszechnie obowiązującej, wszakże pomija przypadek zmian w układzie. Przesłanka ta jest oczywiście bardzo skomplikowana, łączy się z pytaniem, czy p. Minister Opieki Społecznej, który nadał układowi moc powszechnie obowiązującą, może tej mocy układ pozbawić, czyli tę moc układowi odjąć.

Nie zagłębiamy się tu w szczegóły tego zagadnienia. Będzie ono naświetlone w osobnym opracowaniu, które ukaże się w najbliższym czasie w Przeglądzie Prawa Pracy poświęconym zagadnieniom praktycznym, związanym z przypadkami wygasania układów zbiorowych pracy.

W chwili obecnej jest jedynie ciekawe pytanie, jaki charakter wiążący i z jakiego tytułu posiada orzeczenie wymienionej w pytaniu wstępnym komisji wprowadzające opust lub podwyższenie stawek. Faktem jest, że orzeczenie to nie rozszerza zasięgu układu, skoro dotyczyć ono będzie zawsze tych przedsiębiorstw, które już zostały pod moc powszechnie obowiązującą układu podciągnięte. Orzeczenie komisji jedynie przystosowuje poziom zarobków ustalony w układzie do obiektywnej sytuacji technicznej danego przedsiębiorstwa; stawki układowe już przedsiębiorstwo to obowiązują, a więc komisja rozjemcza jedynie dopasowuje poziom tych stawek do stanu gospodarczego przedsiębiorstwa i sądzić można, że stawki tak zmienione przez komisję mają nadal moc wiążącą dla przedsiębiorstwa z tytułu ogólnego nadania mocy powszechnie obowiązującej układowi.

W konkluzji — zdając sobie sprawę z komplikacyj prawnych zagadnienia — w zasadzie nie widzimy przeszkód, dla których stawki ustalone przez komisję rozjemczą, wymienioną w pytaniu, miałyby nie obowiązywać tak, jak stawki układu pierwotnego, pod warunkiem zarejestrowania orzeczenia komisji jako zmiany układu z mocą powszechnie obowiązującą.

WIADOMOŚCI.

PRZEPISY I ZARZĄDZENIA.

DEKRET PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ

z dnia 11 października 1938 r.

o rozciągnięciu mocy obowiązującej niektórych aktów ustawodawczych na Odzyskane Ziemie Śląska Cieszyńskiego.

(Dz. U. R. P. Nr 78, poz. 534).

Na podstawie art. 55 ust. (2) ustawy konstytucyjnej postanawiam co następuje:

Art. 1. Na Odzyskane Ziemie Śląska Cieszyńskiego rozciąga się moc obowiązującą następujących aktów ustawodawczych wraz z późniejszymi zmianami:

. . . .

8) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 15 listopada 1924 r. o dniach świątecznych (Dz. U. R. P. Nr. 101, poz. 928);[1])

. . . .

16) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy (Dz. U. R. P. Nr. 67, poz. 590);

. . . .

40) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 11 lipca 1932 r. Prawo o wykroczeniach (Dz. U. R. P. Nr. 60, poz. 572);[2])

. . . .

49) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1932 r. Prawo o stowarzyszeniach (Dz. U. R. P. Nr. 94, poz. 808);[3])

. . . .

DEKRET PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ

z dnia 11 października 1938 r.

o przerachowaniu zobowiązań opiewających na walutę czesko-słowacką.

(Dz. U. R. P. Nr 79, poz. 535).

Na podstawie art. 55 ust. (2) ustawy konstytucyjnej postanawiam co następuje:

Art. 1. Przelicza się w stosunku 16 złotych za 100 koron czeskich następujące zobowiązania opiewające na walutę czesko-słowacką:

. . . .

---

[1]) Rozciągnięcie przepisów polskich o dniach świątecznych uchyla automatycznie obowiązujące w tym względzie przepisy czeskie; zaznaczyć trzeba, że cytowane rozp. Prez. Rzplitej zostało znowelizowane przez ustawę z dnia 18 marca 1925 r. (Dz. U. R. P. Nr. 34 poz. 234).

2) zobowiązania osób fizycznych i prawnych mających miejsce zamieszkania lub siedzibę na odzyskanych ziemiach Śląska Cieszyńskiego wobec osób fizycznych... mających miejsce zamieszkania lub siedzibę w obrębie całego obszaru Rzeczypospolitej Polskiej;

. . . .

(Cytowany przepis stanowi podstawę prawną przeliczenia wysokości zarobków, które były ustalone w koronach czeskich na zarobki złotowe na Śląsku Zaolzańskim).

DEKRET PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ

z dnia 19 października 1938 r.

o rozciągnięciu mocy obowiązującej niektórych aktów ustawodawczych na odzyskane ziemie Śląska Cieszyńskiego.

(Dz. U. R. P. Nr 81, poz. 549).

Na podstawie art. 55 ust. (2) ustawy konstytucyjnej postanawiam co następuje:

Art. 1. Na odzyskane ziemie Śląska Cieszyńskiego rozciąga się moc obowiązującą następujących aktów ustawodawczych:

1) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych między pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1937 r. Nr 39, poz. 313);

2) ustawy z dnia 2 lipca 1937 r. o zapewnieniu pracy i o zaopatrzeniu uczestników walk o niepodległość Państwa Polskiego (Dz. U. R. P. Nr 59, poz. 464).

Art. 2. Rada Ministrów może w drodze rozporządzeń wydawać przepisy przejściowe i uzgadniające, związane z rozciągnięciem powyższych aktów ustawodawczych na odzyskane ziemie.

Art. 3. Wykonanie dekretu niniejszego porucza się Ministrowi Opieki Społecznej i innym właściwym ministrom.

Art. 4. Dekret niniejszy wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

---

[2]) Prawo o wykroczeniach zawiera art. 59 dotyczący prawa pracy.

[3]) Prawo o stowarzyszeniach umożliwia zakładanie na Śląsku Zaolzańskim stowarzyszeń zawodowych polskich oraz w myśl art. 59 tego prawa również oddziałów związków ogólnopolskich.

PISMO OKÓLNE MINISTERSTWA OPIEKI SPOŁECZNEJ
w porozumieniu
z MINISTERSTWEM SPRAWIEDLIWOŚCI
z dnia 27 września 1938 r. Nr Po 4/0-8
w sprawie ogólnych zasad stosowania art. 475 kodeksu zobowiązań.
(Dz. Urz. Min. Op. Społ. Nr. 20, poz. 275).

Art. 475 kodeksu zobowiązań przewiduje, że w przypadkach, gdy rodzaj zajęcia przeszkadza pracownikowi w poszukiwaniu innej pracy, pracodawca obowiązany jest po wypowiedzeniu pozostawić pracownikowi na jego żądanie odpowiedni po temu czas, nie uszczuplając wynagrodzenia; jeżeli czas ten nie jest określony ustawą, oznaczy go inspektor pracy, a w braku tegoż w danej miejscowości — sąd.

Przytoczone przepisy art. 475 kodeksu zobowiązań stosuje się również do robotników, których stosunek pracy reguluje rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 324).

Wobec powstających wątpliwości, jakie zasady powinny być przestrzegane przy stosowaniu przytoczonych wyżej przepisów kodeksu zobowiązań, wyjaśnia się, co następuje:

1. Co się tyczy długości okresu czasu, jaki należało by uznać za odpowiedni do poszukiwania przez robotnika innej pracy, to w tym względzie należy stosować odpowiednik z przepisów, dotyczących pracowników umysłowych. Mianowicie, w myśl art. 30 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323) czas ten wynosi przynajmniej trzy dni robocze miesięcznie. Wobec tego słuszne jest przyznanie robotnikowi półtora dnia wolnego od pracy czasu w okresie ustawowego dwutygodniowego wypowiedzenia, z tym, iż robotnik korzystałby z tego czasu za uprzednim zawiadomieniem pracodawcy przynajmniej na jeden dzień naprzód.

2. Wynagrodzenie za czas wolny od pracy należy obliczać w myśl zasad okólnika Nr 35/35 Ministerstwa Opieki Społecznej z dnia 13 czerwca 1935 r. Nr Po 3/8-5 w sprawie obliczania wynagrodzenia za urlop (Dz. Urz. M. O. S. z 1935 r. Nr 10, str. 294).

* * *

Art. 475 k. z. dotyczy tych pracowników, którzy nie są objęci rozporządzeniami o umowie o pracę pracowników umysłowych i o umowie o pracę robotników, oraz robotników objętych rozporządzeniem o umowie o pracę robotników. Innymi słowy artykuł ten dotyczy nauczycieli, dozorców domowych, służby domowej i robotników w rozumieniu rozporządzenia o umowie o pracę

robotników. Ustalone przez pismo okólne normy, dotyczące czasu na poszukiwanie innej pracy, obowiązują w stosunku do wymienionych kategoryj pracowników.

PRAWO PRACY NA ŚLĄSKU ZAOLZAŃSKIM.

Odzyskanie kraju utraconego nie jest wyłącznie sprawą obchodzącą praktycznie dyplomatów i żołnierzy. Nie tylko uczuciem winniśmy w tej pracy współdziałać, lecz również naszą wiedzą, doświadczeniem i opartą o uczucia pracą myślową. Musimy nie tylko odzyskać ziemie, lecz zespolić urządzenia prawne, zjednać sobie ludność i zapewnić jej odpowiednie warunki bytowania materialnego i prawnego. Przez poznawczą pracę organiczną na wszystkich odcinkach życia gospodarczego i społecznego, przez stopniową i mądrze pomyślaną unifikację prawną ulegnie dopiero dokończeniu wielkie dzieło zespolenia Śląska Zaolzańskiego z Macierzą.

Objęcie przez Państwo Polskie części Śląska Zaolzańskiego utraconej w r. 1919 nakłada na instytucje poświęcające się polityce społecznej obowiązek starannego przestudiowania zagadnień związanych z urządzeniami prawa pracy, obowiązującymi w chwili obecnej na tym obszarze. Unifikacja gospodarcza i społeczna jest procesem, który oczywiście musi być rozłożony na pewne etapy, aby przez nieopatrzne posunięcia nie wynikły zbędne perturbacje oraz podwójne zmiany przepisów prawnych. Przypomnieć należy, że polityka społeczna polska w tym zakresie zachowuje daleko idący umiar, co powoduje, iż do dziś dnia na niektórych obszarach obowiązują przepisy zaborcze. Przyczyną tego stanu rzeczy jest dążenie, aby unifikowaniu ulegały tylko te dziedziny, które w sposób trwały zostały przepracowane przez myśl prawniczą i społeczną polską i tylko aby najkorzystniejsze rozwiązania, nadające się do zastosowania na całym obszarze, miały również zastosowanie i na poszczególnych terenach podlegających zunifikowaniu. Pierwszym etapem przygotowawczym do prac unifikacyjnych musi być oczywiście poznanie urządzeń społecznych i prawnych, które Rzeczpospolita Polska znajduje na odzyskiwanym obszarze.

Stwierdźmy przede wszystkim, że Czechosłowacja również w sprawach tych zachowywała daleko idący umiar, wskutek czego do dziś dnia obowiązują na Śląsku Zaolzańskim liczne przepisy austriackie, które w województwach małopolskich od dawna zostały uchylone. Ten podkład przepisów austriackich ma dominujące znaczenie zarówno w zakresie organizacji władz pracy, jak i w zakresie podstawowych przepisów o ustroju przemysłu i umowie o pracę. Tak więc do dziś dnia obowiązuje na tym obszarze austriacki kodeks cywilny, oczywiście z pewnymi zmianami, obowiązuje też austriackie prawo przemysłowe, w zakresie organizacji inspekcji pracy obowiązuje ustawa z dnia 17 czerwca 1883 r. o ustanowieniu inspektorów przemysłowych. Inspektorzy przemysłowi, czyli živnostensky inspektoraty nie są władzami wy-

odrębnionymi formalnie z administracji ogólnej, wszakże uprawnienia ich są dość zbliżone do uprawnień inspektorów pracy w Polsce. Jest bezprzedmiotowe bliższe analizowanie powołanej ustawy, skoro już polski dekret o inspekcji pracy został od razu rozciągnięty na Śląsk Zaolzański. Będzie jedynie zachodziło praktyczne pytanie, czy zajdzie konieczność ustanowienia osobnego obwodu inspekcji pracy dla Śląska Zaolzańskiego, czy też będzie można rozważyć przeniesienie obwodu z Bielska do Cieszyna z uprawnieniami na cały obszar Śląska Cieszyńskiego zarówno przed, jak i zaolzańskiego. Pod względem organizacyjnym dotychczas inspektorat przemysłowy czeski dla tych obszarów znajdował się w Morawskiej Ostrawie. Inspektorat ten obejmował 7 powiatów; a mianowicie: Bilovec, Czeski Cieszyn, Frydek, Frysztat, Mistek, Morawska Ostrawa i Nowy Jlcyn; inspektorat w Morawskiej Ostrawie zatrudniał oprócz kierownika inspektoratu, który był inżynierem, 3 inżynierów i 2 urzędników. Ostatnie sprawozdanie z działalności inspektoratu opublikowane dla r. 1935 podaje, iż okręg ten załatwił w ciągu roku 9.800 pism, 2.326 wizytacyj, 294 rozjemstwa i miał 4.770 zanotowanych nieszczęśliwych wypadków przy pracy. Polska z obszaru tego uzyskuje tylko około trzeciej części, a więc tylko odpowiednia część zagadnień z tego zakresu przejdzie na władze polskie, co oczywiście nie wyklucza, że we wstępnym okresie nasilenie spraw będzie wyjątkowe.

Przechodząc kolejno do przepisów prawa pracy należy przypomnieć, że do chwili obecnej obowiązuje w Czechosłowacji austriacki powszechny kodeks cywilny, łącznie z przepisami o umowie o pracę, jednak do kodeksu tego wydana była ustawa nowelizująca w dniu 1 kwietnia 1921 r. zmieniająca art. 1154-b, który normuje zagadnienie odszkodowań w razie choroby pracownika. Poza tym w zakresie pracy pracowników umysłowych obowiązuje ustawa z 11 lipca 1934 r. o pracownikach umysłowych prywatnych nr 154 nosząca nazwę ustawy o umowie o pracę pracowników prywatnych, pracowników handlowych i innych grup pracowników zajmujących stanowiska podobne. Ustawa ta licząca 58 paragrafów bardzo sumiennie normuje sytuację pracowników umysłowych, określa szczegółowo jakie grupy pracowników jej podlegają, w jaki sposób następuje potwierdzenie faktu zawarcia umowy, w jaki sposób następuje rozpoczęcie pracy, zawiera interesujące przepisy o prowizjach dla pracowników, o udziale w dochodach, gratyfikacjach, o innych świadczeniach, z kolei wymienia postanowienia dotyczące skutków różnego rodzaju przerw w pracy, jak choroba, nieszczęśliwy wypadek, przeszkody osobiste, przeszkody natury publicznej, obowiązki wojskowe, zawiera obszerne postanowienia dotyczące urlopów, przepisy w sprawie bezpieczeństwa pracy, klauzulę konkurencyjną, postanowienia o rozwiązaniu stosunku pracy i skutków tego rozwiązania, problem opróżnienia mieszkania służbowego, sprawę kaucji, świadectw, rozrachunków, poszukiwania nowego zajęcia, skutki przejścia zakładu pracy na inną osobę itd. W zakresie umowy o pracę robotników obowiązuje poza kodeksem cywilnym austriacka ustawa przemysłowa. Pamiętać należy, że na obszarze województwa śląskiego do chwili obecnej nie obowiązują dekrety o umowie o pracę i o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych, natomiast obowiązuje kodeks zobowiązań. Wydaje się słuszne pozostawienie powołanej ustawy o pracownikach prywatnych oraz przepisów o umowie o pracę robotników do czasu rozciągnięcia

na obszar Śląska Zaolzańskiego kodeksu zobowiązań. Ale również i w tym momencie wyniknie kwestia, czy należy rozciągać tylko kodeks zobowiązań, czy też należy rozciągnąć również rozp. Prez. Rzplitej z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę prac. umysł. i robot. W każdym jednak razie jest niemożliwe rozciągnięcie na Śląsk Zaolzański tych dekretów, jeżeli równocześnie nie będą one rozciągnięte na Śląsk Górny i na Śląsk Cieszyński przedolzański, gdzie dotąd nie obowiązują.

W zakresie ogólnych przepisów o warunkach pracy wymienić należy z kolei ustawę z 12 grudnia 1919 r. o unormowaniu warunków pracy i wynagrodzenia chałupników. Ustawa ta licząca 37 artykułów określa, kto jest uważany za chałupnika, za pośrednika, za nakładcę, tworzy rejestr chałupników, przewiduje publikowanie warunków pracy i wynagrodzenia, stwarza centralną komisję chałupniczą oraz okręgowe komisje chałupnicze, przewiduje procedurę rozjemstwa w przypadkach zatargów, określa zasięg odpowiedzialności nakładcy itd. Skoro Państwo Polskie nie posiada dotychczas własnej ustawy o chałupnictwie, pozostawienie ustawy chałupniczej, która obowiązuje dotychczas, wydaje się słuszne, chociaż, o ile można się zorientować, na Śląsku Zaolzańskim zagadnienie chałupnictwa nie przedstawia poważniejszego znaczenia. W razie pozostawienia ustawy będzie należało określić, kto wykonywa kompetencje organów w niej wymienionych.

W zakresie warunków pracy wymienić należy w dalszym ciągu ustawę z 31 marca 1921 r. o utrzymaniu w mocy umów o pracę w czasie okresów ćwiczeń i służby wojskowej. Wydaje się możliwe natychmiastowe uchylanie tej ustawy przy równoczesnym rozciągnięciu na Śląsk Zaolzański ustawy polskiej o powszechnym obowiązku wojskowym, która w art. 68 określa normy prawa polskiego na tym odcinku.

Podobnie było konieczne natychmiastowe uchylenie ustawy z 3 kwietnia 1925 r. o dniach świątecznych i świętach uroczystych Republiki Czechosłowackiej i natychmiastowe rozciągnięcie na ten obszar polskich przepisów o dniach świątecznych, co już nastąpiło.

Zagadnienia rynku pracy unormowane są przez ustawę z 13 marca 1928 r. o ustanowieniu ochrony rynku pracy narodowej. Wydaje się celowym natychmiastowe rozciągnięcie na powołany obszar polskiego rozporządzenia Prezydenta R. P. o ochronie rynku pracy, albowiem właśnie to rozporządzenie normuje sprawę rynku pracy zgodnie z ustrojem Państwa Polskiego i jego potrzebami. Sprawa ta jest jednak o tyle skomplikowana, iż łączy się z obywatelstwem, zaś problem prawa obywatelstwa nie może być od razu rozwiązany.

Do spraw ustrojowych należy zagadnienie ustawy z 4 lipca 1933 r. o ustanowieniu jurysdykcji w sporach wynikających ze stosunków pracy, służby i nauki, czyli o sądach pracy. Rozporządzenie to można natychmiast uchylić i rozciągnąć na Śląsk Zaolzański polskie prawo o sądach pracy obowiązujące na obszarze całej Rzeczypospolitej.

Z ustaw ochronnych wymienić należy ustawę z 17 lipca 1919 r. o pracy dzieci. Dość obszerna ta ustawa licząca 19 artykułów zawiera normy o ochronie pracy dzieci, nie posiadające odpowiednika na Górnym Śląsku, albowiem na G. Śląsku nie obowiązuje dotychczas ustawa o ochronie pracy kobiet i młodocianych, gdy zagadnienie obowiązywania tej ustawy na obszarze Cieszyńskiego Śląska przedolzańskiego jest w ogóle dotąd przedmiotem nierozstrzyg-

niętego sporu. W tym stanie rzeczy do czasu rozciągnięcia na obszar województwa śląskiego ustawy polskiej o ochronie pracy kobiet i młodocianych, uchylanie obowiązującej dotychczas ustawy o pracy dzieci z 17 lipca 1919 r. byłoby przedwczesne.

Dość skomplikowany stan prawny zachodzi natomiast na Śląsku Zaolzańskim w zakresie przepisów o przedstawicielstwie pracowniczym, prawie zrzeszania się i rozjemstwie. Mianowicie wyliczyć należy ustawę z 25 lutego 1920 r. o radach załogowych i radach okręgowych w przemyśle górniczym, liczącą 26 artykułów, znowelizowaną w dniu 13 lipca 1934 r. przez przedłużenie okresów kadencji członków rad załogowych do lat 2-ch. Do ustawy tej był wydany regulamin z 13 lipca 1920 r. Niezależnie od tych specjalnych rad załogowych w górnictwie istnieje osobna ustawa z 12 sierpnia 1921 r. o delegacjach w zakładach pracy. Ponieważ przepisy o delegacjach na ziemiach polskich nie są zunifikowane, przeto uchylenie tych przepisów wydaje się w tej chwili przedwczesne, wszakże przepisy te powinny być tak przejrzane i ewentualnie częściowo znowelizowane, aby zapewnić inspektorowi pracy możność kontroli nad działalnością rady załogowej w sposób zbliżony do sytuacji na Górnym Śląsku.

Odrębnym zagadnieniem jest ustawa z 12 sierpnia 1921 r. o zapewnieniu prawa zrzeszania się i zakazie wywierania przymusu na pracowników. W zakresie norm o prawie zrzeszania się należało od razu rozciągnąć polskie prawo o stowarzyszeniach normujące funkcjonowanie związków zawodowych na Górnym Śląsku, a jednocześnie umożliwiające poprzez art. 59 stworzenie oddziałów związków zawodowych polskich zarejestrowanych pod rządem dekretu 8.II.1919 r. Posunięcie to już nastąpiło.

Górnośląskie przepisy o komisarzu demobilizacyjnym mają swój odpowiednik w rozporządzeniu z mocą ustawy z 20 kwietnia 1934 r., normującej tryb postępowania w przypadkach zamykania zakładów pracy i zwalniania pracowników. Rozporządzenie to na razie może być pozostawione bez zmian, wszakże należało by rozważyć możliwość przekazania uprawnień wynikających z tego rozporządzenia komisarzowi demobilizacyjnemu w Katowicach lub miejscowemu inspektorowi pracy.

W zakresie rozjemstwa wyliczyć należy poza powołanymi już przepisami o rozjemstwie w chałupnictwie przepisy § 12—16 ustawy z 23 stycznia 1923 r. o prawie budowlanym, zawierającej przepisy o trybunałach rozjemczych dla robotników i pracowników zatrudnionych w budownictwie, oraz ustawę z 3 lipca 1924 r. o trybunałach rozjemczych w górnictwie.

W zakresie zabezpieczenia życia i zdrowia wspomnieć należy, iż obowiązują nadal liczne przepisy austriackie, zaś z przepisów nowych wyliczyć trzeba: ustawę z 12 czerwca 1924 r. zawierającą przepisy o zabezpieczeniu życia i zdrowia osób zatrudnionych w przemyśle malarskim i lakierniczym zdobniczym oraz obszerne bardzo rozporządzenie z 26 marca 1931 r. o zabezpieczeniu życia i zdrowia robotników w przemyśle budowlanym, liczące 98 paragrafów. Do tejże grupy przepisów należy ustawa z 1 czerwca 1932 r. o chorobach zawodowych, a pewien związek z nimi posiada również ustawa z 10 lipca 1934 r. o inspekcji górniczej.

W zakresie prawa do urlopów obowiązuje ustawa z 1 lipca 1921 r. o ustanowieniu płatnego urlopu dorocznego dla robotników zatrudnionych w ko-

palnictwie minerałów objętych wolą górniczą oraz ustawa z 3 kwietnia 1925 r. o ustanowieniu płatnych urlopów dla pracowników. Ponieważ polska ustawa o urlopach wypoczynkowych w przemyśle i handlu obowiązuje na całym obszarze Państwa nie wyłączając województwa śląskiego, przeto wydaje się możliwe od razu rozciągnięcie ustawy polskiej również i na Śląsk Zaolzański, zwłaszcza że w tym zakresie uprawnienia wynikające z ustawy polskiej są nieco obszerniejsze niż uprawnienia ustaw dotychczasowych.

W końcu wspomnieć należy o ustawie z 6 grudnia 1933 r. ustanawiającej odszkodowania na rzecz pracowników zatrudnionych w czasopismach periodycznych, które uległy zawieszeniu. Ustawa ta nie posiada praktycznego znaczenia.

KOMISJA UNIWERSYTECKA DLA WYDANIA OPINII W SPRAWIE SPORU O KWALIFIKACJĘ UMOWY JAKO UMOWY O PRACĘ LUB UMOWY O ZLECENIE.

Dziekan Wydziału Prawno-Ekonomicznego Uniwersytetu Poznańskiego prof. dr Winiarski zawiadomił Związek Lekarzy, że Rada Wydziału Prawno-Ekonomicznego wybrała komisję w składzie profesorów Kasznicy, Lisowskiego, Ohanowicza, Paczkowskiego i Sułkowskiego, której zadaniem jest opracowanie opinii „w sprawie zatargu między Związkiem Lekarzy Wielkopolskich a Ubezpieczalnią Społeczną w Poznaniu". Otóż istotą tego zatargu jest w chwili obecnej pytanie, czy na podstawie obowiązujących przepisów możliwe jest takie ukształtowanie stosunku lekarza do Ubezpieczalni, aby był to stosunek zlecenia — czego domagają się lekarze, czy też ma to być zawsze umowa o pracę — czego domaga się Ubezpieczalnia. Nie zagłębiając się w istotę tego długotrwałego i dość zaciętego sporu, warto go jednak zanotować, jako interesujący precedens poświęcania przez całą komisję profesorów Uniwersytetu wysiłków na studiowanie zagadnień prawa pracy. Oto signum temporis świadczące o wadze zagadnień prawa pracy.

PRAWO PRACY W PIŚMIENNICTWIE.

Leon Duguit. „Kierunki rozwoju prawa cywilnego od początku XIX wieku", Przełożył Stefan Sieczkowski, wstępem zaopatrzył Artur Miller. Biblioteka Umiejętności Prawnych i Politycznych t. 8. Księgarnia Powszechna. Warszawa—Kraków 1938, str. 173.

Świat prawniczy w Polsce obarczony nadmiarem obowiązków praktycznych, pozbawiony dostatecznych środków materialnych na samodzielną twórczą pracę prawniczą, nie odgrywa w dostatecznej mierze tej roli, jaka powinnaby mu przypaść. Wytwarza się w istocie pewien circulus vitiosus — młodzież prawnicza wchodząca w życie zaopatrzona zamiast w rzetelną wiedzę — tylko w pewien zapas formułek politycznych — odrabia powierzone jej zadania na odcinku realizacji prawa w sposób często mechaniczny, zamiast wnikać w istotę problemów, które rozwiązuje. Poziom powstających w ten sposób roz-

strzygnięć jest niewątpliwie często niezadawalający i nie budzi szacunku, to zaś z kolei powoduje w dalszych skutkach utrącanie wszelkich wniosków o poprawę sytuacji materialnej dla rzesz prawników i odsuwa te rzesze od stanowisk, jakie mogłyby i powinny im przypaść. Jasne jest, że tylko przez pogłębianie kultury prawniczej i rzetelnej znajomości podstawowych założeń teorii prawa można dojść do trafnych rozstrzygnięć praktycznych. Toteż już samo stworzenie „Biblioteki Umiejętności Prawnych i Politycznych“ musi być uznane w naszych warunkach za czyn nad wyraz pozytywny.

Jednym z istotnych etapów pracy Biblioteki było przyswojenie polskiej literaturze prawniczej słynnego dzieła Leona Duguit o „Kierunkach rozwoju prawa cywilnego od początku XIX wieku“.

Dzieło to będące zbiorem wykładów wygłoszonych w r. 1911 w Buenos Aires zawiera w syntetycznym skrócie przegląd poglądów Duguit zawartych w innych jego pracach, z których najważniejszymi są: „Traktat o prawie konstytucyjnym“ z r. 1921 (II wyd.), „Państwo, prawo obiektywne a ustawa“ z r. 1901 oraz „Prawo społeczne, prawo indywidualne a przemiany Państwa“ II wyd. 1922 r. Dzieła prawnicze Duguit stanowią dorobek światowej literatury prawniczej, wszakże są poświęcone przede wszystkim teorii i istocie prawa oraz prawu publicznemu. Duguit wraz z Saleilles i Hauriou należał do grupy wielkich prawników francuskich, którzy pomimo zupełnie różnych założeń filozoficznych, na jakich oparte są ich poglądy, podjęli wspólnie walkę przeciwko prądom subiektywizmu i indywidualizmu w prawie. Nie mamy oczywiście możności rozwijania tu poglądów Duguit, ani naświetlania jego roli w teorii prawa. Wszakże Przegląd Prawa Pracy ma szczególny powód do omówienia recenzjowanego dzieła. Otóż Duguit był tym pisarzem prawniczym, który wskazywał na odcinek prawa pracy, jako na żywy dowód przemian dokonywujących w pojęciach prawnych. Jego żywe i plastyczne odtworzenie istoty trudności, na jakie natrafia prawo tradycyjne w zakresie pewnych instytucyj prawa pracy, zasługuje nie tylko na zanotowanie, ale wręcz na podziw, jeżeli przyjjmie się pod uwagę, iż większość tych poglądów została sformułowana dawno przed Wielką Wojną, a mimo to podnoszone kwestie do dziś dnia nie tracą nic ze swej żywotności.

Dla przykładu pozwolimy sobie zacytować tu kilka ustępów z omawianej pracy poświęconych istocie umowy zbiorowej (str. 113—116):

> „Umowa zbiorowa pracy najczęściej występuje przy założeniu następującym: wybucha strajk, np. strajk murarzy. Strajk kończy się w następstwie porozumienia osiągniętego między syndykatem przedsiębiorców murarskich a związkiem murarzy, w myśl którego zostaje ustalone, że odtąd w danym mieście czy rejonie indywidualne umowy pracy murarzy będą zawierane pod określonymi warunkami tak co do wysokości płac, jak trwania pracy itp. Że tego rodzaju umowa jest legalna, to nie ulega kwestii. Ma bowiem przedmiot dozwolony, jest spowodowana przez cel solidarności społecznej, jeżeli taki kiedykolwiek istniał. Jakież wywoła skutki? Widzę tylko następujące. Jeżeli przedsiębiorca weźmie robotników pod warunkami odmiennymi od przewidzianych w zbiorowej umowie pracy, taka umowa indywidualna będzie nieważna. W jakim jednak przypadku i kto będzie mógł domagać się wyrzeczenia jej nieważności?
>
> „Jeżeli przedsiębiorca bierze robotników, którzy nie byli uczestni-

kami syndykatu robotniczego w chwili zawarcia umowy zbiorowej, bądź też po tym przestali nimi być, czy indywidualna umowa z nimi zawarta z pogwałceniem umowy zbiorowej jest nieważna?

„Jeżeli przedsiębiorca, który był uczestnikiem syndykatu przedsiębiorców, zawierającego umowę zbiorową, wystąpi z syndykatu, czy nadal jest związany tą umową? Czy każdy robotnik osobiście może żądać unieważnienia umowy indywidualnej, sprzecznej z umową zbiorową, czy tylko może to uczynić syndykat? Czy tylko związek robotniczy, czy także syndykat przedsiębiorców?

„Oto ile zagadnień ważnych i subtelnych. Aby je rozstrzygnąć, cywiliści, którzy za wszelką cenę chcą utrzymać tradycyjne pojęcie umowy, nie znaleźli innego sposobu jak tylko przywołanie na pomoc zasady mandatu. Jeżeli szło o koncesję, powoływano się na stypulację na rzecz trzeciego, a tu skoro to się okazało niemożliwe, pozostał tylko mandat.

„Mówią przeto, że umowa zbiorowa zachodzi między dwoma syndykatami, nie może wywołać skutków inaczej, jak tylko względem tych osób, które można uważać za te, co dały milczący mandat syndykatowi do działania w ich imieniu. Nie może więc umowa zbiorowa wywołać skutków względem tych robotników i przedsiębiorców, którzy nie wchodzili w skład syndykatu w chwili jej zawarcia. Z drugiej znów strony mandat jest zawsze z natury swej odwołalny; nikt nie jest obowiązany do pozostawania w syndykacie. Wolno więc zawsze przedsiębiorcom i robotnikom opuścić syndykat i przez to doprowadzić do tego, że w stosunku do nich przestanie działać umowa zbiorowa. Znaczy to tyle, co powiedzieć, że umowa zbiorowa żadnego skutku nie wywiera. A jednak na tym stanowisku stanęło towarzystwo badań ustawodawczych, o którym świeżo mówiłem, zabrnęło w trudności i sprzeczności i znalazło się, jak to się stać musiało, w sytuacji bez wyjścia.

„Umowa zbiorowa jest zupełnie nową kategorią prawną, zgoła obcą tradycyjnym ramom prawa cywilnego. Jest to konwencja — prawo (convention-loi), normująca stosunki dwóch klas społecznych. To nie jest bynajmniej umowa rodząca szczególne obowiązki konkretne i czasowe pomiędzy dwoma podmiotami prawa. To jest prawo urządzające stałe i trwałe stosunki pomiędzy dwiema grupami społecznymi, jest to rząd ustawowy (régime légal), podług którego mają być zawierane umowy indywidualne pomiędzy członkami obu tych grup. Oto prawdziwy punkt widzenia. Tak będzie można rozstrzygnąć trudności i zbudować teorię prawną umowy zbiorowej.

„Ale przyznają chętnie, że nawet we Francji, w Anglii, w Niemczech mamy do czynienia z instytucją, która jest jeszcze w toku rozwoju i dość daleka od zupełnego ukształtowania się.

„Bo do tego trzeba rzeczywiście, żeby kategorie pracowników, klasy, osiągnęły określoną ściśle strukturę prawną, żeby każdy zawód utworzył organizację zawodową tak silną i tak rozległą, by ta mogła zlać się z nim zupełnie, i żeby pracodawców i pracowników niezrzeszonych można było uważać za zgoła znikome wielkości. Do tego stanu społecznego zmierza, myślę, wiele krajów europejskich, ale może są jeszcze bardzo daleko od celu. A tymczasem zbiorowa umowa pracy jest dopiero w zarysie. W każ-

dym razie zbiorowa umowa pracy taka, jaka jest, i to jest ważne do zapamiętania, mieści się zupełnie poza starymi ramami umownymi.

„Umowy zbiorowe wyłaniają jeszcze zagadnienie z dziedziny prawa publicznego, o którym napomykam tylko mimochodem. Mówiłem tylko co o konwencji — prawie, czy jednak te dwa słowa nie wyrażają dwóch myśli, wzajemnie się wyłączających? Czyż ustawa nie jest porządkiem pochodzącym od władzy zwierzchniej i przez to narzucającym się jej podwładnym? Taką ustawa była, ale już nie jest nią więcej lub w każdym razie nie jest nią wyłącznie. W nowoczesnym prawie publicznym dokonywa się ewolucja analogicznie jak w prawie prywatnym. Podobnie jak zanika autonomia jednostki, tak zanika zwierzchnictwo państwa. Podobnie jak zanika prawo podmiotowe jednostki w swej najwybitniejszej postaci — „dominium", tak samo zanika prawo podmiotowe państwa — „imperium". Odtąd nic już nie stoi na przeszkodzie temu, żeby pewne ustawy nie miały być regułą, ustanowioną przez porozumienie się dwóch grup społecznych i usankcjonowaną przez siłę materialną sprawujących rządy...".

Zacytowane ustępy poza niezwykle ciekawą treścią założeń merytorycznych są zarazem dowodem metody Duguit, który odrzucając wszelkie założenia „metafizyczne" szuka „pozytywnej" treści urządzeń prawnych. Jest to swoisty, jakby to można nazwać, materializm prawniczy, oczywiście w świetle psychologicznej lub socjologicznej teorii prawa stanowiący wręcz herezję, jednak na pewnych odcinkach niewątpliwie bardzo płodny, zwłaszcza w zakresie obalania różnych fikcyj i koncepcyj sztucznych. Słynna jest teoria Duguit o istocie państwa, które jego zdaniem jest współzależnością społeczną (interdépendance sociale) obejmującą rządzących i rządzonych oraz nakładającą na rządców obowiązek używania siły w celu urzeczywistnienia prawa. Jednak ten sceptycyzm był tylko jedną ze stron teorii prawa Duguit, miał on na celu wykazanie istnienia pewnego poczucia reguły prawa jako nadrzędnej normy nawet w stosunku do Państwa (Traité II wyd., t. 2, str. 93). W dalszej konsekwencji uznaje Duguit zarówno ideę sprawiedliwości (Traité I t., str. 46, 49—56), jak i doniosłość normy prawnej dla ustroju społecznego („norma prawna jest istotą bytu społecznego" — „la regle de droit est la societé elle meme"; „solidarność i współzależność społeczna są przede wszystkim więzią prawną" — „la solidarité ou l'interdépendance sociale est surtout un bien juridique" — Traité II wyd., str. 394 i Transformations du droit public II wyd., str. 76). Pod względem poglądów społecznych Duguit jest raczej solidarystą z odcieniem syndykalistycznym, jest przeciwnikiem walki klas, twierdzi bowiem, że struktura społeczeństw nowoczesnych jest bardziej złożona (Kierunki rozwoju prawa cywilnego, str. 136), aby można było je dzielić tylko na dwie klasy pracodawców i pracowników.

W całej twórczości Duguit tkwi wielki konflikt pomiędzy jego głęboką analizą prawniczą, wnikliwością, zdolnością przewidywania, wręcz wizyjną, umiejętnością budowy pojęć prawnych z jednej strony, a pewnym ubóstwem założeń filozoficznych, w istocie dość symplicystycznych i przestarzałych z drugiej. Wynika to zresztą z obojętności Duguit dla tych zagadnień. „Sądzę, że w ostateczności nie ma znaczenia podstawa, na której oprzemy istotę prawa. Ważniejsze jest energiczne zapewnianie, iż istnieje reguła prawa starsza i wyż-

sza ponad państwo...." (Traité II wyd., t. 2, str. 93, t. 3, str. 547—548). W twierdzeniu tym nie ma już sceptycyzmu — przeciwnie tkwi w nim przeświadczenie, iż wszechwładza państwa nie powinna naruszać poczucia prawa.

Za przyswojenie dzieła Duguit należą się wydawnictwu i tłumaczowi wyrazy uznania. Przekład p. Ministra Sieczkowskiego jest precyzyjny a zarazem łatwy w czytaniu. Zawdzięczać to należy zarówno wiedzy i doświadczeniu tłumacza, którego wręcz pedantyczną dokładność w pracach legislacyjnych była przysłowiowym i nieosiągalnym wzorem dla nas młodszych prawników — jak i klasycznej przejrzystości i jasności wykładu Duguit, którego dzieła, jak i wiele innych dzieł nauki francuskiej w przeciwieństwie do stylu nauki niemieckiej, odznaczają się szczególną zwięzłością, lekkością a zarazem jasnością.

Wstęp p. prokuratora SN. A. Millera trafnie analizuje w zwartym wykładzie rolę Duguit i wpływ jego poglądów na rozwój prawoznawstwa.

Szata zewnętrzna Wydawnictwa estetyczna i poważna.

W.

Dr Kazimierz Grzybowski. „Strajk w orzecznictwie Sądu Najwyższego". — „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny". Nr 3 z r. 1938.

Prawo strajku wiązano z tzw. prawem koalicji, przyznanym postanowieniami konstytucji marcowej. Już w okresie prac sejmu konstytucyjnego prawo koalicji rozumiano jako prawo obywateli uczestniczenia w ruchu zawodowym i prawo regulowania zbiorowych konfliktów pracy. W sprawie strajku ujawniły się dwie konstrukcje. Po pierwsze strajk uważano za prawo objęte prawem koalicji, bądź za prawo przyznawane obywatelom osobno. W jednym i drugim przypadku strajk miał charakter prawa zasadniczego. Po drugie strajk traktowano jako funkcję prawa organizowania ruchu zawodowego.

Sytuacja uległa skomplikowaniu z chwilą wejścia w życie konstytucji kwietniowej. Konstytucja kwietniowa zapewnia obywatelom możność rozwoju ich wartości osobistych oraz wolność sumienia, słowa i zrzeszeń, lecz zarazem stanowi, że granicą tych wolności jest dobro powszechne. Konstytucja marcowa nie znała tych ograniczeń. Z przepisów jej wynikało, że państwo tak ma swój byt urządzić, by praw obywatelskich nie naruszać. W konstytucji kwietniowej prawo zrzeszeń jest z góry ograniczone przepisami o dobru powszechnym. Pozostałe prawa wolnościowe dostały się z konstytucji marcowej do kwietniowej bez zmiany treści i położenia. Natomiast wymienione prawa doznały zmiany miejsca i treści. W nowej treści tych praw uderza brak terminu „prawo koalicji".

Zachodzi pytanie, czy w związku z tym nie nastąpiło zniesienie bądź przynajmniej ograniczenie prawa koalicji i zmiana charakteru prawnego strajku. Twierdzono, że z tekstu konstytucji marcowej prawo strajku wynika w ścisłym tego słowa znaczeniu, a nie jako tolerowanie pewnej metody działania. Usunięcie terminu „prawo koalicji" oznacza, że nie ma prawa strajku i prawa koalicji, a strajk dlatego jest czynem tolerowanym, że brak postanowień zakazujących strajku.

Przy ustalaniu obowiązującego stanu prawnego należy wziąć pod uwagę to, że na tle konstytucji marcowej wytworzyło się ustawodawstwo, które wprawdzie nie wyjaśnia pojęcia strajku, jednak z faktu przyznania prawa

koalicji wyciąga konsekwencje. Np. ustawa o ochronie lokatorów przewiduje, iż bezrobotny nie traci uprawnień wynikających z tej ustawy, jeżeli bezrobotność nie ustała wskutek tego, że bezrobotny nie objął pracy w zakładzie objętym strajkiem lub lokautem. Celem tego przepisu jest utrzymanie solidarności robotniczej. Jest on jednak możliwy, gdy sam strajk uznany jest przez prawo lub uznane są jego cele. Skoro wyeliminowano z konstytucji pojęcie prawa ruchu zawodowego, to i powyższe przepisy winny być uchylone. Przepisy te jednak obowiązują nadal i należy się z tym liczyć.

Prawo koalicji jest pojęciem węższym od prawa zawiązywania stowarzyszeń i związków, jest bowiem prawem zrzeszania się świata pracy. Ponieważ konstytucja kwietniowa przyznaje ogólne prawo zrzeszania się, przepis ten — wnosić należy — obejmuje również pracowników.

Stanowisko strajku w świetle obowiązujących przepisów da się ustalić po rozstrzygnięciu zagadnienia, jak należy rozumieć przepis konstytucji marcowej o prawie koalicji. Szukając zasadniczej różnicy między odnośnymi przepisami obu konstytucji, należało by stwierdzić, że polega ona na tym, iż prawo koalicji obejmuje prawo strajku, podczas gdy przyznane konstytucją kwietniową prawo zrzeszania się prawa tego nie zawiera.

Z podniesionych wyjaśnień wynika, iż strajk wchodzi wprawdzie w prawo koalicji, ale nie jako forma zrzeszania się, lecz jako metoda działalności zawodowej. Według obecnie obowiązujących przepisów strajk nie jest przez prawo zabroniony, a nawet pewne przepisy powstałe na gruncie dawnej konstytucji dają robotnikowi solidaryzującemu się z akcją strajkową pewne prawa. Konstytucji kwietniowej nie można traktować w oderwaniu od całokształtu przepisów prawa. Odmienna interpretacja byłaby dopuszczalna w przypadku, gdyby proces tworzenia ustroju państwowego nie był ukończony. Zresztą pełniejsze uzasadnienie takiej interpretacji dałby dopiero fakt istnienia odpowiednich prac przygotowawczych. Przyjmując nawet przejściowość okresu w zakresie ustroju państwowego, nie można by sądzić, iż prawo strajku może być ograniczone inaczej, niż poprzez ograniczenie prawa zrzeszania się, którego granicą jest dobro powszechne.

Istota różnicy zatem między obu konstytucjami polegałaby nie na wykluczeniu prawa koalicji i posługiwania się strajkiem, lecz na poddaniu go ograniczeniom wynikającym z dobra powszechnego.

W następnej części artykułu autor przechodzi do zagadnienia strajku w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Autor podkreśla doniosłą rolę orzecznictwa w rozwiązywaniu zagadnień związanych ze strajkiem. Wprawdzie konstytucja marcowa nie dała wskazówek w tym względzie, z orzecznictwa jednak wyraźnie wynika, jak strajk był rozumiany. Sprawa nabrała szczególnego znaczenia wobec wprowadzenia nowej konstytucji. Z uwagi na skomplikowany charakter zagadnienia, a zwłaszcza z powodu ogólnikowego charakteru odnośnych postanowień konstytucji marcowej i braku odpowiednich przepisów, nie ma wypadku, aby Sąd Najwyższy zajmując się sprawą strajku powołał się na przepis dający definicję prawa koalicji czy strajku. Stąd też pojęcie koalicji nie doczekało się bliższego określenia. Wobec bezspornego uznania ruchu zawodowego od zadania państwowości polskiej, przy uwzględnieniu zakresu działalności sądowej jedynie strajk, jako swoista metoda walki, stawał się przedmiotem spraw sądowych. Należy podkreślić, że jakkolwiek strajk nie

jest zakazany przez prawo, to jednak stwarza pewne napięcie nastrojów, co prowadzi czasem do działań, które kolidują z przepisami karnymi. Obowiązujące bowiem przepisy karne nie mają na celu zwalczania strajku, lecz ściganie i karanie przestępstw pospolitych. Podobnie niektóre formy strajku, aczkolwiek zgodne z celami, jakim strajk służy, są sprzeczne z przepisami karnymi. W tym właśnie duchu nastąpiły sprecyzowania orzecznictwa karnego.

Podstawowym zagadnieniem dotyczącym strajku jest ustalenie stosunku prawa strajku do prawa koalicji. Współczesna praktyka konstytucyjna przynosi różne rozwiązania, jak wyodrębnienie prawa strajku i prawa koalicji, łączenie ich, a nawet przyznawanie prawa koalicji a zakazywanie strajku.

Należy podnieść, że orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie pochodzi z okresu przed konstytucją kwietniową, nie straciło ono jednak nic na aktualności.

W części zatytułowanej „Pojęcie strajku" autor stwierdza, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie ma określenia stosunku strajku do prawa koalicji. Z orzeczeń jednak można wyprowadzić pewne wnioski. Sąd Najwyższy przede wszystkim oddziela strajk od prawa koalicji. Prawo koalicji jest prawem konstytucyjnym, strajk zaś tylko metodą, działaniem niekaralnym, faktem, który wywołuje skutki prawne. Podobnie jak uznane zostało prawo zrzeszania się pewnej grupy społecznej do walki o swoje prawa, tak samo uznana została możność posługiwania się metodą strajku. Lecz uznanie to nie jest absolutne. Mianowicie jest ograniczone samym prawem koalicji i celami, jakim prawo zrzeszania się służy.

Z tych względów Sąd Najwyższy nie szuka formalnych kryteriów dla stwierdzenia zjawiska strajku. Chociaż uwzględnia formę strajku, jednak nie usiłuje związać strajku z prawem koalicji w drodze formalnej. Uważa, że prawo koalicji nie oznacza bezpośrednio prawa strajku. Oznacza ono prawo realizowania praw warstwy pracowniczej w drodze ruchu zawodowego. Poza tym nie każdy strajk może być uznany za wykonywanie prawa okalicji. Strajk jest tylko metodą działania, która, zależnie od okoliczności, może być dopuszczalna lub sprzeczna z prawem.

Stanowisko to odpowiada zupełnie obecnemu stanowi prawnemu. Pod prawem koalicji można było rozumieć prawo do strajku, niezależnie od prawa zrzeszania się i tworzenia związków zawodowych. Lecz prawo zrzeszania się w ujęciu konstytucji kwietniowej nie może być interpretowane w ten sposób, że obejmuje ono prawo strajku jako szczególne prawo obywatelskie. Tego rodzaju konstrukcja, wedle której strajk nie wchodzi w prawo zrzeszania się, jak nie wchodził w prawo koalicji przyznane konstytucją marcową, lepiej odpowiada obowiązującym sformułowaniom. Traktowanie strajku jako zdarzenia lub działania ułatwi określenie skutków strajku na działania osób trzecich. Zgodnie z powyższym strajk może być uznany za wypadek siły wyższej, zwalniający dłużnika od wykonania umowy lub może być uznany za „wypadek nieuchronny" z punktu widzenia praw procesowych.

Autor z kolei omawia granice stosowania strajku. Stosowanie strajku w wykonywaniu prawa koalicji przyznanego konstytucją marcową podlega ograniczeniom. Konstytucja marcowa bowiem przyznała prawo koalicji, nie przyznała jednak bezwarunkowo prawa stosowania strajku. W świetle tego

stwierdzenia traci na ostrości przepis konstytucji kwietniowej, ograniczający prawo zrzeszania się interesem dobra powszechnego.

Ograniczenia stworzone przez orzecznictwo Sądu Najwyższego należy odrębnie traktować w dziale karnym i cywilnym. Jest to zrozumiałe zważywszy charakter sądownictwa karnego i cywilnego. Podstawowym zagadnieniem w orzecznictwie karnym jest pytanie, czy strajk stanowi przestępstwo i jaki jest jego stosunek do czynów zabronionych przez prawo. Sąd Najwyższy odróżnia wykonywanie praw koalicji od sposobu wykonywania i okoliczności. Skoro sposób stosowania strajku lub okoliczności akcji strajkowej kolidują z przepisami karnymi, strajk staje się działaniem przestępnym. Granicą strajku jest przepis prawa, który w danych okolicznościach kwalifikuje strajk jako działanie prawu przeciwne.

Strajk może być przestępstwem z uwagi na obiektywne warunki, w jakich ma miejsce. Do tej kategorii należy strajk w urządzeniach, gdy ustanie ich działalności mogłoby spowodować klęskę żywiołową, albo strajk podczas wojny, podjęty celem udzielenia pomocy nieprzyjacielowi lub na szkodę polskiej siły zbrojnej. Strajk jest również przestępstwem, jeżeli jest skierowany przeciwko dobru znajdującemu się pod szczególną ochroną prawa, np. strajk w urządzeniach użyteczności publicznej. Wymienione przypadki mogą zajść nawet wtedy, gdy celem strajku jest realizacja praw warstwy pracowniczej. Nie zawsze nawet konieczny jest zamiar wywołania skutków przestępnych.

Odmienną kategorię stanowią strajki, które ze względu na metodę, jaką się posługują, bezpośrednio wkraczają w działanie przestępne. Strajk jest gwałtownym starciem interesów wyzwalającym nieraz instynkty przestępcze. Przestępstwem mogą być pewne fazy działania lub fakty związane ze strajkiem. Okoliczność bowiem, że pozostają one w związku z walką o prawa robotnicze, nie immunizuje ich.

Strajk jest czynem karalnym w przypadkach, gdy wykracza poza cele płynące z prawa koalicji, innym razem zaś nawet wtedy, gdy zmierza do urzeczywistnienia praw wynikających z prawa koalicji. Decydować tu będą okoliczności i to nie zawsze te, które tkwią w charakterze strajku lub celów, jakim służy, lecz od okoliczności, których nawet strajkujący nie uwzględnili. Powyższe stwierdzenia wskazują, że strajk nie jest prawem bezpośrednio przyznanym przez konstytucję marcową.

Granicą swobód obywateli jest prawo chroniące interesy przez państwo uznane. Nikt nie może wykonywać praw, choćby konstytucyjnie przyznanych, gdyby to miało spowodować pogwałcenie prawa. To samo dotyczy strajku. Granicą strajku jest interes polegający na ochronie prawa. Jeżeli strajk gwałci prawo chronione konkretnym przepisem, staje się czynem karalnym.

W świetle powyższych wywodów należy stwierdzić brak różnicy między odnośnymi sformułowaniami konstytucji marcowej i kwietniowej. Wrażenie pozornej różnicy między prawami przyznanymi przez obie konstytucje jest wywołane odmiennym ich ujęciem: subiektywnym w konstytucji marcowej, obiektywnym zaś w konstytucji kwietniowej. W orzecznictwie jednak Sądu Najwyższego zasadniczej różnicy nie ma. W konstytucji kwietniowej granicą tych praw jest dobro powszechne, podczas gdy w konstytucji marcowej interes praworządności. W rezultacie jednak oba interesy dadzą się sprowadzić do wspólnego mianownika.

Granice strajku w orzecznictwie cywilnym kształtują się inaczej, jednak zasady myślenia są te same. W tym dziale strajki dzielą się na usprawiedliwione i nieusprawiedliwione, przy czym charakter strajku zależy od jego stanowiska jako zdarzenia w stosunku do przepisów prawa. Jest to ta sama koncepcja, co w orzecznictwie karnym. W trosce o ochronę dóbr prawnych w dziedzinie prawa cywilnego Sąd Najwyższy w orzekaniu o skutkach strajku stwierdza, iż warunek rozwiązujący w umowach obustronnych domniemywa się, gdy jedna ze stron obowiązkom swym zadość nie czyni oraz że strajk usprawiedliwiony np. niesumiennym wykonywaniem obowiązków przez pracodawcę nie może być poczytany za zerwanie umowy przez pracowników.

Przy wszczęciu działalności strajkowej nie wystarczy zachowanie pewnych formalności wskazujących na to, że strajk jest działalnością podjętą przez zorganizowaną masę pracowniczą. Uprzedzenie o terminie strajku i postawienie warunków powrotu do pracy nie usprawiedliwia strajku w sensie nadania mu charakteru zawieszenia wykonywania umowy o pracę, a nie jej zerwania. Mylne jest mniemanie, jakoby strajk we wszelkich przejawach nie stanowił zerwania umowy. Wprawdzie wolność koalicji i związanych z nią czynów została zastrzeżona konstytucyjnie, lecz nie do pomyślenia jest, aby była ona połączona z jednej strony z możnością dowolnego niewykonywania umowy przez pracownika, z drugiej zaś z bezwzględnym zachowaniem mocy tej umowy przez pracodawcę. Podobne kryterium może być zastosowane do robotników niezorganizowanych. Niestawienie się do pracy robotnika niezorganizowanego, wywołane strajkiem wszystkich innych robotników, nie stanowi podstawy do natychmiastowego zwolnienia tego robotnika. W myśl takiego stanowiska orzecznictwa przyznającego możność posługiwania się strajkiem robotnikom niezorganizowanym stosowanie strajku odrywa się od prawa koalicji. Ze strajku czyni się metodę niezależną od prawa koalicji wzmacniając przez to solidarność warstwy pracowniczej. Strajk jest funkcją klasy robotniczej niezależną od prawa koalicji i z tego względu nie wiąże się bezpośrednio z treścią konstytucji marcowej, a pośrednio i kwietniowej.

W ujęciu orzecznictwa cywilnego strajk z jednej strony jest funkcją całej masy pracowniczej, z drugiej strony podlega pewnym ograniczeniom. Po pierwsze — ograniczeniom wypływającym z istniejących praw i obowiązków. Strajk musi być zgodny z prawem i z duchem wiążących strony umów. Po drugie — ograniczeniom związanym z utrzymaniem strajku w granicach celów walki o prawa warstwy pracowniczej.

Przy podziale strajków na usprawiedliwione i na nieusprawiedliwione Sąd Najwyższy posługuje się kryteriami zaczerpniętymi z zakresu pojęć prawa publicznego, skutki zaś ustalenia charakteru strajku realizuje w zakresie swojej właściwości. Raz jednak Sąd Najwyższy sięgnął do kryteriów pozaprawnych, mianowicie etycznych, dotykając w ten sposób zasadniczego problemu dotyczącego strajku i kładąc podwaliny pod przyszłe orzecznictwo. Tu także stworzył nowe ograniczenie strajku. Bo robotnik z powodu strajku nie traci praw z umowy wynikających, o ile druga strona zobowiązań nie dotrzymuje, czyli strajk jest dopuszczalny w przypadkach, w których sądy udzieliłyby robotnikom swojej ochrony. Są jednak strajki, których celem jest nie uzyskanie przestrzegania obowiązujących zobowiązań, lecz realizacja nowych postulatów. Tu zawodzą probierze prawne. Należy sięgnąć do kryteriów etycznych. Rozstrzygającą tu

będzie okoliczność, czy cel strajku jest zgodny z interesami warstwy pracowniczej. Lecz i w tę sytuację wplata się element prawny. Mianowicie Sąd Najwyższy zwraca uwagę, czy przez strajk nie zostaną naruszone prawa drugiej strony.

Ze stanowiska orzecznictwa cywilnego strajk jest dopuszczalny, czyli usprawiedliwiony wtedy, gdy stanowi obronę robotnika przed naruszeniem jego praw lub gdy celem jego jest rozwinięcie praw robotniczych bez naruszenia praw pracodawców.

Granicą strajku jest przede wszystkim prawo karne. Z chwilą gdy nastąpiło naruszenie przepisów karnych przez strajk, cel strajku staje się obojętny, bo nie uchyla odpowiedzialności karnej. Drugą granicą strajku jest przestrzeganie przyjętych zobowiązań, których złamanie pociąga za sobą niekorzystne skutki prawne. Tym skutkiem w zakresie prawa karnego jest kara, w zakresie zaś prawa cywilnego skutki wynikające z pogwałcenia praw drugiej strony. Gdy przez strajk zostanie pogwałcone prawo lub obowiązujące zobowiązania, sądy odmówią swej ochrony.

Autor w końcowej części artykułu rozważa konstrukcję strajku na tle konstytucji kwietniowej. Stwierdza, że różnica między stanem prawnym pod rządem konstytucji marcowej a stanem prawnym powstałym po wejściu w życie konstytucji kwietniowej wynika z różnej konstrukcji praw obywatelskich i ich granic stworzonych przepisami konstytucji kwietniowej. W świetle omówionego orzecznictwa różnice te są nieznaczne. Według konstytucji marcowej strajk był tolerowaną przez prawo funkcją prawa koalicji. Zdaje się, że nie nastąpiły zmiany w tym zakresie po wprowadzeniu konstytucji kwietniowej.

Granicą praw przyznanych w art. 5 konstytucji kwietniowej jest dobro powszechne, które jest pojęciem ogólnikowym. Należy jednak sądzić, że w państwie niekierowanym przez monopartię samo państwo, porządek prawny i prawo stanowią dobro powszechne. W istniejącym systemie polityczno-prawnym ochrona dóbr wszelkiego rodzaju jest procesem prawnym. Przybiera ona formę ochrony ustawowej. Podobnie i granice stworzone przez orzecznictwo Sądu Najwyższego mają za cel obronę prawa i dóbr przez prawo chronionych. Granice te nie dadzą się ściśle określić. Zawsze możliwe jest wydawanie ustaw broniących przed strajkiem pewnych działów produkcji i pozbawiających warstwy robotnicze środka walki zawodowej. Sama zasada jednak jest ta sama i ze stanowiska sądów sprawa nie uległa zmianie.

H. B.

Gustaw Radbruch, prof. Uniwersytetu w Heidelbergu, b. Minister Sprawiedliwości Rzeszy Niemieckiej. — „Zarys filozofii prawa". Przełożył Czesław Znamierowski, prof. Uniwersytetu Poznańskiego. — Biblioteka Umiejętności Prawnych i Politycznych, t. 6. Księgarnia Powszechna, Warszawa—Kraków 1938, str. 335.

Prof. Radbruch jest znakomitym uczonym niemieckim. Pierwszy przekład jego pracy ukazał się w języku polskim już w r. 1913. W następstwie poszczególne prace tego uczonego ukazywały się w tłumaczeniu polskim w Ruchu Prawniczym i Ekonomicznym. „Zarys filozofii prawa" jest formalnie trzecim z rzędu wydaniem dzieła autora pt. „Grudzüge der Rechtsphilosophie", jednak

liczne rozdziały uległy dużej zmianie, inne zaś części nawet zostały dodane. Radbruch posiadając rozległą wiedzę filozoficzną pozostaje pod wpływem tzw. szkoły heidelbergskiej z czasów przedwojennych. Zwłaszcza głównymi przewodnikami autora w analizie pojęć i w konstrukcji filozoficznej byli Windelband, Rücker i Lask. Radbruch opiera się na filozofii Kanta, która uczyła, że z tego co jest, jeszcze nie można wnioskować o tym, co jest wartościowe, co jest słuszne i co być powinno. Albowiem żadna rzecz nie jest słuszna już przez to samo, iż istnieje lub że będzie istniała. Celem filozofii prawa jest rozważanie wartości prawa i środków, które służą dla osiągnięcia celu prawa. Oczywiście jest to idealistyczna reakcja zrywająca z pozytywizmem i zmierzająca do zbudowania teorii swoistego prawa naturalnego. Nowy ten kierunek nie kwestionując mocy ustaw państwowych zmierza jedynie do stwierdzenia prawa istotnego, słusznego (das richtige Recht) i dania ogólnych wskazówek objaśniających istotę prawa. Radbruch stoi na stanowisku, że ideą prawa jest sprawiedliwość, albowiem prawo jest przeznaczone do służenia wartości prawnej, czyli idei prawa. Jednak sama sprawiedliwość jest tylko kategorią myślową i dlatego dla poznania treści prawa musi być wprowadzony czynnik celowości. Toteż stopniowo analiza poglądów na prawo i państwo prowadzi autora do analizy celów życia zbiorowego i społecznego. Bardzo ciekawe jest podejście autora do przypadków kolizji pomiędzy literą ustawy a poczuciem sprawiedliwości, zawarte w rozdziale o obowiązywaniu prawa. Sędzia stosujący prawo ma obowiązek nadać moc obowiązującą normie nawet z naruszeniem własnego poczucia prawa. Sędzia jest obowiązany pytać się, co jest prawem, natomiast nie wolno mu zastanawiać się nad tym, czy prawo jest słuszne, albowiem nawet gdy na skutek brzmienia ustawy działa w sposób sprzeczny z poczuciem własnej sprawiedliwości, to jednak jest stróżem bezpieczeństwa obrotu prawnego, a przez to samo już jest sprawiedliwy. Autor przytacza znane powiedzenie Sokratesa, który odrzucił możliwość uchylenia się przez ucieczkę od wykonania błędnego orzeczenia.

Pięknie ujmując zagadnienia prawa z punktu widzenia filozofii, historii i religii, autor poświęca z kolei ciekawe uwagi zagadnieniu poczucia prawnego, czyli psychologii człowieka prawa, omawia też estetykę prawa. Radbruch jest gorącym zwolennikiem idei społecznej użyteczności form prawnych i z tego stanowiska może być zaliczony do zwolenników tzw. prawa społecznego. Znajduje to szczególnie ciekawy wyraz w rozdziale poświęconym prawu własności, w którym m. in. powołując się na encyklikę „Quadragesimo anno" rozwija autor problem funkcji indywidualnej prawa własności i jej funkcji społecznej. Rozdziały o umowie, o małżeństwie, o prawie spadkowym, prawie karnym, karze śmierci, ułaskawieniu, państwie praworządnym, prawie kościelnym, międzynarodowym i o wojnie świadczą o głębi, rozległej erudycji i artystycznym pięknie wyrażania myśli. Liczne ujęcia po prostu olśniewają, jak zamknięte aforyzmy.

Przekład prof. Czesława Znamierowskiego doskonały. Tłumacz trudnemu językowi nauki niemieckiej potrafił nadać w przekładzie formę zwartą i przejrzystą.

Szata zewnętrzna wydawnictwa bez zarzutu.

I.

PRAWO PRACY ZA GRANICĄ.

SĄDOWNICTWO PRACY W ITALII.

Faszystowska reforma ustawodawstwa pracy znalazła m. in. wyraz w dwóch zasadniczych ustawach: z dnia 3 kwietnia 1926 i z dnia 26 lutego 1928 r.; ustawy te m. in. powołały do życia i unormowały funkcjonowanie Trybunałów Pracy (Magistratura del Lavoro).

Do czasu wydania tych ustaw sądownictwo pracy we Włoszech miało charakter różnolity, a nawet fragmentaryczny. Sprawy na tle zatargów między pracodawcami a pracownikami podlegały jurysdykcji następujących organów sądowych:

a) Colleggio del probiviri — był to sąd rozjemczy, składający się w równej liczbie z przemysłowców i robotników, pod przewodnictwem sędziego względnie osoby mającej kwalifikacje do pełnienia funkcji rozjemcy.

b) Commissioni arbitrali per l'impiego privato — ustanowione na mocy dekretu królewskiego w każdej prowincji włoskiej mogły orzekać w sprawach do wysokości 20 tysięcy lirów; od wyroków wydanych przez komisje te można było odwołać się do Komisji Centralnej w Rzymie.

c) Commissioni per la conciliazione del lavoro in risaia — komisje powołane do załatwiania sporów wynikłych na tle interpretacji i wykonania umów zbiorowych w łuszczarniach ryżu.

d) Commissioni per l'equo trattamento del personale esercenti servizi publici di transporti — komisje specjalne dla załatwiania zatargów na tle pracy w dziedzinie służby komunikacji i transportów.

e) Sądów zwykłych.

W walce między związkami pracowników i związkami pracodawców państwo włoskie, hołdujące przed dojściem do władzy faszyzmu zasadom liberalnym, ograniczało funkcje swe jedynie do utrzymania porządku publicznego. Zatargi między grupami pracodawców i pracowników doprowadzały czasem do zawarcia umów zbiorowych, lecz nie miały one skuteczności prawnej, a często też i praktycznej. Organy sądownictwa, gdy chodziło o wykonanie zbiorowych umów pracy, nie posiadały odpowiedniej kompetencji.

Nowa organizacja i struktura korporacyjna państwa faszystowskiego w tej właśnie dziedzinie ustawodawstwa pracy wycisnęła piętno zasadnicze i charakterystyczne.

Ustawa z dnia 3 kwietnia 1926 r. o „unormowaniu prawniczym zbiorowych stosunków pracy" (Legge 3 aprile 1926 sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro) przewiduje stworzenie Trybunałów Pracy (La Magistratura del Lavoro), mających przede wszystkim na celu załatwianie sporów mogących wyniknąć na tle interpretacji względnie wykonania zbiorowych umów pracy. Trybunał Pracy jest ponadto sądem drugiej instancji, powołanym do rozstrzygania sporów indywidualnych, które rozważane były w pierwszej instancji przez Wydziały Pracy przy sądach zwykłych.

Ustawa z dnia 26 lutego 1928 r. dokonała ostatecznej unifikacji sądow-

nictwa pracy w tym właśnie sensie, że zniesiono urzędujących do tego czasu sędziów i organy sądownicze specjalne dla rozstrzygania zatargów pracy i przekazano je kompetencji Pretur i Trybunałów (sądów pokoju i sądów okręgowych), przy których stworzono osobne Wydziały Pracy istniejące przy każdym sądzie apelacyjnym. Trybunał Pracy składa się z prezesa, dwóch sędziów sądu apelacyjnego i dwóch „biegłych w sprawach produkcji i pracy", mianowanych przez prezesa sądu apelacyjnego. Skład Trybunału Pracy jest więc mieszany: zasiadają w nim sędziowie zawodowi i sędziowie niezawodowi. Cechą zasadniczą Trybunału Pracy jest natomiast fakt, że dwaj biegli sprawują istotną funkcję sędziowską korzystając z prawa głosu rozstrzygającego (voto deliberativo).

O ile z jakichkolwiek powodów do rozprawy nie zostali powołani „biegli w sprawach produkcji i pracy", prezes na ich miejsce wyznacza dwóch sędziów i w takim wypadku Trybunał Pracy ma skład identyczny ze składem innych sekcyj zwykłych sądu apelacyjnego. Biegli do Trybunału Pracy wyznaczani są przez prezesa sądu apelacyjnego w porozumieniu z prezesem Trybunału Pracy z osobnej listy tzw. „albo", która podlega zasadniczej rewizji co dwa lata.

Wydział Pracy w sądach pokoju (najniższa instancja) i w sądach okręgowych mają skład zwykły, a mianowicie jeden sądzia w Preturze, czyli w sądzie pokoju, oraz prezes i dwaj sędziowie w Trybunale, czyli w sądzie okręgowym. Gdy nie ma przy Preturze osobnego Wydziału Pracy, wówczas sędzia — pretore — poza swymi zwykłymi funkcjami wykonuje również funkcje sędziego pracy (giudice del lavoro). Do Wydziału Pracy przy sądach grodzkich i przy sądach okręgowych mogą być przydzielane ponadto dwie osoby wybierane z osobnej listy: osoby te winny reprezentować grupy pracodawców i pracowników. Różnica zasadnicza między sędziami — biegłymi należącymi do składu Trybunału Pracy (Magistratura del Lavoro) a biegłymi w sądach grodzkich względnie okręgowych polega na tym, że pierwsi stanowią część integralną składu sędziowskiego z głosem decydującym, podczas gdy biegli w sądach grodzkich i okręgowych mają prawo jedynie do wydawania opinii (pareri) i uważani są za pomocników (ausiliari) sędziego.

Zarówno w sporach wynikłych na tle stosowania umów zbiorowych, jak w sporach indywidualnych, można odwołać się do Sądu Najwyższego (Corte di Cassazione), który rozpatruje sprawy te w zwykłym komplecie sędziów zawodowych.

Z kompetencji sądownictwa pracy wykluczone są sprawy dotyczące urzędników samorządowych i państwowych. Na podstawie art. 29 i 30 ustawy o Radzie Państwa, będącej w istocie najwyższym trybunałem administracyjnym (Consiglio di Stato) i ustawy z dnia 26 czerwca 1924 r. o organizacji tzw. Giunta Provinciale Administrativa — komisjach doradczych administracyjnych istniejących przy każdej Prefekturze, organom tym powierzono jurysdykcję w sprawach pracy urzędników państwowych, municypalnych, pracowników kolei względnie tramwai, nawet gdy należą lub wydzierżawione zostały osobom prywatnym, urzędników towarzystw dobroczynności i w ogóle jakichkolwiek instytucyj, nad którymi Państwo lub gminy roztaczają opiekę lub tylko kontrolę.

Trybunał Pracy powołany jest w pierwszym rzędzie do orzekania co do

treści umów zbiorowych i rozstrzygania sporów na tle wykładni i wykonania umów zbiorowych. Dokoła istoty pojęcia „zatargu zbiorowego“ (controversia collettiva) i wykładni, jaką należy nadać temu wyrażeniu, powstała duża różnica zdań przeradzająca się w walkę poglądów między prawnikami i teoretykami nowych koncepcji społecznych we Włoszech.

Prof. Balella (Lezioni di legislazione del lavoro, Roma) twierdzi, że należy uważać za „zatarg zbiorowy“ spór, w którym uczestniczy większa liczba skarżących, szczególnie pracowników, przy czym należy pozostawić do uznania sędziego, jaka ich liczba odpowiada pojęciu „zbiorowości“.

Teza prof. Balella zwalczana jest natomiast przez Greco (Azione individuale ed azione sindacale per l'applicazione del regolamento) i przez Guidi (La nazione di diritto collettivo di lavoro), którzy twierdzą, że o zatargu zbiorowym można mówić tylko wówczas, gdy chodzi o zatargi wynikłe między zrzeszeniami zawodowymi. Przyjęta jest na ogół teza Montessoriego (Sindacati o contratti collettivi di lavoro), który twierdzi, że zatarg należy wówczas uważać za zbiorowy, gdy jego przedmiotem są stosunki pracy uregulowane zbiorowo, lub takie, które syndykaty powinny zbiorowo regulować. Chodzi więc nie o „zatarg indywidualny“, lecz, jak wyraża się prof. Carnelutti, o „zatarg typowy“ (una lite — tipo), dotyczący wszystkich osób należących do danego zrzeszenia zawodowego, który ma miejsce wówczas, gdy chodzi o obronę „interesów kategorii zawodowej“.

Trybunał Pracy ma rozważać i rozstrzygać w pierwszym rzędzie owe „zatargi typowe“, gdy chodzi o interesy całych zrzeszeń zawodowych. Do jego kompetencji należą ponadto tzw. „controversie intersindacali non collettive“, mogące powstać w tych przypadkach, gdy z winy samego syndykatu nie zastosowano umowy zbiorowej lub też gdy syndykat nie uszanował pewnych zobowiązań wynikających z treści umowy zbiorowej, a chociaż nie będą to „zatargi zbiorowe“ w powyżej zdefiniowanym pojęciu, to jednak będą one podlegać bezpośredniej kompetencji Trybunału Pracy. Dzieje się to prawdopodobnie na skutek bardzo bliskiego związku, jaki zachodzi między tego rodzaju zatargiem a „zatargami zbiorowymi“.

Do kompetencji Trybunału Pracy (Magistratura del Lavoro) należy więc orzecznictwo w następujących sporach: a) zatargi zbiorowe (controversie collettive), b) zatargi między syndykatami, lecz nie mające charakteru zatargu zbiorowego (controversie intersindacali non collettive), c) odwołania od wyroków wydanych przez sądy pierwszej instancji w sprawach o roszczenia indywidualne.

Jednym z problemów spornych było ustalenie kompetencji sądu w przypadku ogłoszenia upadłości i włączenia do niej aktywów, na których ciążą roszczenia z tytułu pracy. Ogólna tendencja włoskiego ustawodawstwa handlowego w dziedzinie prawa upadłościowego zmierzała do wykluczenia kompetencji innego sądownictwa i przekazania wszystkich spraw związanych z masą upadłościową sędziemu handlowemu. Początkowo przypuszczano, że sądownictwo handlowe przejmie również sprawy wynikające z tytułu pracy (Gavazzi, Questioni sulla contestazione dei crediti derivanti da rapporti d'impiego privato nel fallimento). Jednak sąd apelacyjny w Mediolanie w styczniu 1931 r. rozstrzygnął sporną kwestię przez wyłączenie spraw tych z masy konkursowej i z kompetencji sądownictwa handlowego i przekazał je sądom pracy. Tłumaczy

się to nie tylko już względami zasadniczymi, ale przede wszystkim faktem, że, gdyby w tego rodzaju sprawach istniała kompetencja sądownictwa handlowego, wynikłyby z tego powodu duże szkody dla zainteresowanych pracowników, większe koszty sądowe, długotrwała procedura, słowem pozbawienie ich tych wszystkich ułatwień i gwarancyj wypływających ze specjalnego trybu załatwiania tych spraw przez sądy pracy (skarga wniesiona do syndykatu, interwencja syndykatu itd.).

Gdy chodzi o tzw. zatargi zbiorowe, rozpatrywane przez Trybunał Pracy (Magistratura del Lavoro), wyrok przez Trybunał ten wydany posiada szczególną moc wykonawczą. W myśl art. 7 i 8 dekretu z dnia 1 lipca 1926 r. wyrok wydany przez Trybunał Pracy w sprawie zbiorowego zatargu opatrzony jest z mocy prawa rygorami sankcji karnej i niewykonanie jego uważane jest za przestępstwo (reato) z art. 509 kodeksu karnego — pociągające karę jednego roku więzienia lub grzywnę do wysokości 10.000 lirów.

Literatura naukowa Italii, dotycząca teorii i praktyki charakteru i zakresu kompetencji Trybunałów Pracy (Magistratura del Lavoro), jest bardzo bogata. Obfity plon orzeczeń, wyroków i wyjaśnień przyczynia się do usprawnienia funkcjonowania systemu sądownictwa pracy w Italii faszystowskiej. Nowe włoskie normy prawne mają na celu zapewnienie harmonijnego załatwienia zatargów między pracodawcami a pracownikami, celem realizowania „sprawiedliwości socjalnej", którą Mussolini uważa za koncepcję przewodnią całej swej akcji społecznej i wytyczną włoskiego ustroju korporacyjnego.

SYTUACJA PRAWNA SŁUŻBY DOMOWEJ W NIEMCZECH.

Projekt ustawy o warunkach pracy służby domowej był przygotowany w Niemczech w r. 1929; projekt ten złożono Reichstagowi 19 maja 1930 r. — nie został on wszakże uchwalony. Projekt zmierzał do zunifikowania sytuacji służby domowej na całym obszarze Niemiec, jednak w dużej mierze tolerował istniejące zwyczaje lokalne.

Rząd narodowo-socjalistyczny uznając zasadę, że kobiety nie powinny poświęcać się zawodom męskim, popierał kierowanie kobiet do zawodu służby domowej. W r. 1934 biura pośrednictwa pracy zwróciły się z wezwaniem do pań domu, aby przyjęły na przeciąg jednego roku dziewczęta opuszczające szkołę na naukę jedynie z zastrzeżeniem pokrywania składek na ubezpieczenie chorobowe. W lutym1938 r. wydane zostało rozporządzenie, które uczyniło z tego rodzaju stażu niezbędny warunek do uzyskania przez młode kobiety w wieku do lat 25 książeczki pracy. W celu rozwinięcia zasięgu służby domowej, w celu skierowania do tego zawodu kobiet bezrobotnych z przemysłu oraz dorastającego pokolenia dziewcząt, stało się konieczne zapewnienie służbie domowej pewnej ochrony; toteż w niektórych okręgach gospodarczych powiernicy pracy wydali zarządzenia zmierzające do ustalenia zasad, które winny być przestrzegane przy zatrudnianiu służby domowej. Jak wiadomo, powiernicy pracy otrzymali od rządu narodowo-socjalistycznego szerokie pełnomocnictwa do przedłużania i zmiany obowiązujących umów zbiorowych, przy czym ustawa z 20 stycznia 1934 r. o ustroju pracy narodowej przekształciła te umowy zbiorowe na wewnętrzne regulaminy przedsiębiorstw. Przestrzeganie tych regulaminów

przez pracodawców jest nadzorowane przez powiernika pracy. W przypadkach gdy nie jest możliwe unormowanie warunków pracy dla poszczególnych przedsiębiorstw, art. 32 powołanego prawa przewiduje, że powiernik pracy może ustanowić minimalne warunki pracy dla pewnej ściśle określonej kategorii przedsiębiorstw bądź w drodze regulaminu ogólnego, bądź poprzez wytyczne mające zastosowanie przy ustalaniu regulaminów wewnętrznych i zawieraniu indywidualnych umów o pracę. Powiernik pracy ustala regulaminy zbiorowe lub wytyczne po wysłuchaniu komitetu rzeczoznawców. Normy te mają moc wiążącą, a nadzór nad ich przestrzeganiem sprawuje powierik pracy. Regulaminy zbiorowe i wytyczne wydane przez powierników pracy obecnie reglamentują warunki zatrudnienia większości pracowników. W ciągu roku 1937 wydano poza tym pewną ilość wytycznych poświęconych warunkom pracy służby domowej uzupełniając w ten sposób serię wytycznych poświęconych służbie domowej wydanych w roku 1934. Treść tych wytycznych pozwala zorientować się co do warunków pracy służby domowej w Niemczech.

Wytyczne te w pierwszym rzędzie usiłują przystosować do pracy służby domowej ogólne założenia ustroju narodowo socjalistycznego w zakresie współpracy pracodawców i pracowników; podobnie jak w przemyśle utworzone zostało pojęcie wspólnoty przedsiębiorstwa (Betriebsgemeinschaft), przewiduje się istnienie wspólnoty domowej (Hausgemeinschaft) składającej się z pana domu, jego rodziny oraz wszystkich pomocników i pracowników, których rodzina zatrudnia. W ten sposób tworzy się komórka, wewnątrz której pomiędzy pracodawcami a pracownikami winny istnieć stosunki wzajemnej wierności i zaufania; równocześnie pracodawcy obowiązani są przestrzegać norm wymaganych przez prawo, natomiast służba obowiązana jest roztaczać pieczę nad tym, co zostaje jej powierzone. Wytyczne mają zastosowanie do wszystkich osób obojga płci sprawujących posługi domowe lub osobiste. W zamian za pracę osoby te mogą otrzymywać bądź wynagrodzenie, bądź też wyłącznie naukę zawodową. Nie ma obowiązku zamieszkiwania przez służących w domu pracodawcy; wytyczne nie dotyczą osób, które pracują w domu mniej niż 5 godzin dziennie lub zatrudniane są tylko na dniówkę.

Wynagrodzenie składa się z wynagrodzenia w gotowiźnie i wynagrodzenia w naturze. Winno ono odpowiadać rozmiarom wymaganej pracy oraz możliwościom płatniczym pracodawcy. Wynagrodzenie w gotówce winno być ustalone przy uwzględnieniu warunków lokalnych, a w razie wątpliwości — w myśl wskazań powiernika pracy. Wynagrodzenie w naturze może być zastąpione przez równoważnik w gotówce, który jednak stosownie do niektórych wytycznych nie może być niższy, aniżeli oszacowanie dokonane przez instytucje ubezpieczeń społecznych. Za pracę szczególnie trudną lub uciążliwą, bądź wykonywaną w okresie czasu, który normalnie powinien być poświęcony wypoczynkowi, a więc po godzinie 21-ej, powinno być przyznawane wynagrodzenie dodatkowe. Jeżeli pracownik zamieszkuje więcej niż o 2 km. od miejsca pracy, może domagać się uiszczania zwrotu kosztów przejazdu. Wynagrodzenie winno być uiszczane w końcu miesiąca.

Czas pracy powinien się mieścić pomiędzy 6-tą rano a godziną 21-ą wieczorem. Praca efektywna nie powinna średnio przekraczać 10 godzin dziennie. Winny być przewidziane przerwy na spożycie posiłków. W Prusach Wschodnich i Bawarii czas trwania tych posiłków ustalony jest w granicach dwóch

i pół godzin, przy czym 1½ godziny na posiłki w ścisłym tego słowa znaczeniu. Nadto służący powinni mieć pozostawione do dyspozycji co tydzień jedno popołudnie, od godziny 13-ej i jeden wieczór aż do północy. Dwa popołudnia mogą być zastąpione przez cały dzień zwolnienia, wszakże w dniu tym pracodawca obowiązany jest świadczyć wyżywienie pracownikowi podobnie jak w inne dnie. Pracownicy młodociani po pracy winni mieć możność dysponowania godzinami wieczorowymi.

Służba domowa powinna mieć wolną jedną niedzielę w ciągu dwóch tygodni lub co drugi dzień świąteczny od godziny 15-ej do północy. Nadto w dni świąteczne może być wymagana tylko praca bieżąca. Wytyczne obowiązujące w Prusach Wschodnich zawieszają wszelkie urlopy i zwolnienia w okresie żniw w gospodarstwach domowych prowadzonych przez właścicieli ziemskich. Wszystkie wytyczne przewidują, iż niezależnie od zwykłych wypoczynków będzie pozostawiony pracownikom niezbędny czas w celu spełnienia obowiązków obywatelskich i religijnych, a w szczególności celem brania udziału w zebraniach i manifestacjach organizowanych przez rozmaite stowarzyszenia, takich jak Front Pracy, Siła przez Radość, Wspólnoty Narodowo-Socjalistyczne, jak również celem słuchania audycji radiowych o charakterze urzędowym.

Wypoczynek nocny powinien obejmować co najmniej 8 godzin nieprzerwanego snu, przedłużanych co pewien czas do 9 godzin. Jeżeli szczególne warunki zmuszają do skrócenia tego wypoczynku, winien być udzielony czas odpowiedni na wyrównanie straconego okresu snu.

Służącym przysługuje płatny urlop po upływie 6-miesięcznej pracy w domu. Dla pracowników liczących ponad lat 18 okres urlopu ustala się jak następuje: w pierwszym i drugim roku pracy — 8 dni, w trzecim roku — 10 dni, poczynając od 4-go roku — 14 dni. Wynagrodzenie za urlop obejmuje wynagrodzenie w gotówce uzupełnione kwotą odpowiadającą wartości świadczeń w naturze przysługujących za czas trwania urlopu. Wysokość tej kwoty zostaje ustalona przez instytucje ubezpieczeniowe stosownie do warunków loklanych. W Prusach Wschodnich zostało to odszkodowanie ustalone na 1,2 Reichsmarki dziennie. Wzbronione jest zrzekanie się korzystania z urlopów w zamian za wynagrodzenie. Czasu spędzonego z obsługiwaną rodziną w podróży poza stałą siedzibą lub przerw w pracy wyznaczanych przez pracodawcę w związku z jego wyjazdem nie uważa się za okres urlopu.

Przy zatrudnianiu służby domowej należy stosować ogólne postanowienia o higienie pracy, zamieszkiwania i wyżywienia pracowników. Wyżywienie winno być wystarczające zarówo co do ilości, jak i jakości. Służący zatrudnieni przez pół dnia są uprawnieni do jednego posiłku. Pokój oddany do dyspozycji służącego winien być odpowiednio umeblowany i nie powinien służyć ani jako skład, ani do przejścia, powinien się zamykać na klucz i zawierać szafę zamykaną na klucz. Oświetlenie pokoju winno być odpowiednie. Zimą izby zamieszkiwane przez służących winny być należycie opalane. Powinna być umożliwione służącym branie kąpieli. Jeżeli służba jest liczna, pokoje sypialne mogą być urządzone wspólnie tylko dla osób jednej płci.

Wytyczne zawierają szczegółowe postanowienia dotyczące przypadku choroby służącego. Pracodawca winien przestrzegać zarządzeń lekarza w zakresie ograniczenia pracy służącego i powinien zapewnić służącemu opiekę nie wy-

łączając przekazania chorego do szpitala. Po miesięcznej pracy choremu służącemu przysługuje prawo do wynagrodzenia przez okres tygodnia; jeżeli choroba przedłuża się, a praca trwała już 6 miesięcy, wynagrodzenie przysługuje za 15 dni, po roku pracy — przez okres miesiąca. Pracodawca może przy przyjmowaniu do pracy zarządzić badanie lekarskie służącego pod warunkiem, że pokrywa koszty badania.

Zwolnienie nie może nastąpić inaczej niż na koniec miesiąca. Okres wypowiedzenia pracy winien wynosić co najmniej 15 dni, zaś po trzech latach służby co najmniej miesiąc. W razie ważnej przyczyny rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić natychmiast, jeżeli jednak następuje ono po godzinie 18-ej, wówczas należy zapewnić odchodzącemu służącemu wyżywienie do końca dnia i nocleg. W czasie trwania okresu wypowiedzenia należy udzielić służącemu dwa razy na tydzień od 3 do 4 godzin na poszukiwanie nowego zajęcia, jednak pracodawca może wymagać dowodu, że godziny zwolnienia przyznane pracownikowi były rzeczywiście użyte na poszukiwanie nowej pracy. Pracownik winien uprzedzić pracodawcę o tym, iż znalazł nowe zajęcie.

Po rozwiązaniu stosunku pracy służący ma prawo do pisemnego zaświadczenia wskazującego charakter i czas trwania pracy, którą spełniał. Zaświadczenie może zawierać ocenę jego kwalifikacji i wartości jego służby tylko na żądanie pracownika. Może on również domagać się wydania mu świadectwa tymczasowego w chwili doręczenia wypowiedzenia.

Wytyczne zawierają szczególne postanowienia odnośnie pracy młodocianych w wieku do lat 18. Pani domu ma obowiązek zajmować się szczególnie swoimi młodymi służącymi; winna w szczególności czuwać nad ich przyuczaniem się do zawodu oraz w razie potrzeby zezwolić na uczęszczanie do szkoły zawodowej. W stosunku do młodocianych w wieku poniżej lat 18 wolno żądać w zasadzie pracy tylko w czasie od godziny 7 rano do 20 wieczorem, przy czym praca efektywna nie może przekraczać 9 godzin na dobę. Młodociani korzystają z tych samych uprawnień co służący dorośli, wszakże obowiązani są wracać do domu nie później niż o godz. 22 wieczorem, zaś urlop płatny wynosi dla dzieci w wieku od lat 14 do 15 — 15 dni, dla młodocianych w wieku od lat 16 do 17 — 12 dni, dla młodocianych w wieku do lat 16-tu — 10 dni.

ORZECZNICTWO CUDZOZIEMSKIE W SPRAWACH PRACY.

FRANCJA.

Strajk a prawo do urlopu.

(Z uzasadnienia wyroku Sądu Kasacyjnego Izby Cywilnej z 24 listopada 1937 r.).

Zważywszy, iż — jak zarzuca skarga — zaskarżony wyrok zasądził od Towarzystwa M. prowadzącego roboty prywatne i publiczne zapłatę na rzecz V. odszkodowania za płatny urlop w wysokości 6-dniowego zarobku, gdy tymczasem robotnik ten, strajkując w okresie od 26 czerwca do 15 lipca 1936 r., zerwał umowę o pracę, która łączyła go z pracodawcą i że od czasu zawarcia nowej umowy, w myśl której został on ponownie zatrudniony, nie upłynęło 6 miesięcy wymaganych przez prawo, aby roszczenie podlegało uwzględnieniu,

że zaskarżony wyrok stwierdza, iż V. zmuszony był do wzięcia udziału w strajku; że przerwał pracę na skutek aktu, który w stosunku do niego nie był dobrowolny i że te okoliczności nie są kwestionowane przez stronę przeciwną,

że z powyższych nie podlegających kontroli ustaleń faktycznych sąd merytoryczny mógł wywnioskować w oparciu o art. 4 dekretu z 1 sierpnia 1936 r., iż dni, podczas których V. był zmuszony do pozostawania bez pracy siłą wydarzeń, nie stanowiły w istocie przerwy jego świadczenia usług ciągłych w przedsiębiorstwie,

wskutek czego stwierdzając, iż V. był zatrudniony w przedsiębiorstwie od 13 stycznia do 13 grudnia 1936 r. i że nabył on prawo do rocznego urlopu płatnego za 6 dni roboczych, Sąd Pracy pomijając przesłanki dodatkowe wydał wyrok, który wymyka się spod kontroli sądu kasacyjnego, a wobec tego skargę oddala się...

(Bull. du Ministere du Travail Nr 3 1938 r., str. 81).

W związku z rozstrzygnięciem tym przypomnieć należy, iż w myśl polskiej ustawy z dn. 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z r. 1933, poz. 228) prawo do urlopu przysługuje po okresie wyczekiwania „nieprzerwanej pracy", jednak w myśl art. 7 „rozwiązania umowy pracy... i nawiązania jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie pracy, pozbawiającą... prawa do korzystania z urlopu". Z redakcji tej można wnioskować, iż nawet zerwanie umowy z winy pracownika i przyjęcie go po przerwie z powrotem nie pozbawia go prawa do urlopu, a przerwy takiej do 3-ch miesięcy nie uwzględnia się przy ustaleniu okresu wyczekiwania na nabycie prawa do urlopu.

Odpowiedzi na pytania prawne:

Wiadomości:

Prawo pracy za granicą:

W skróceniu pismo nasze będzie cytowane: PPP

REDAKCJA — WARSZAWA, POZNAŃSKA 38 M. 18, TEL. 976-09
ADMINISTRACJA — „ PL. NAPOLEONA 1, TEL. 670-15

SIEDZIBA STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY
WARSZAWA, ŚWIĘTOKRZYSKA 17, TEL. 255-56

WYDAWNICTWO:
KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH

Konto czekowe w PKO 21.153

Prenumerata: rocznie . . . . zł 30.—
kwartalnie . . . . . . zł 7.50
Cena numeru pojedynczego . . . . . . zł 3.—

Redaktor odpowiedzialny: Marceli Tarnowski

Zakłady Graficzne „MONOLIT", Warszawa, Elektoralna 3, tel. 5 81-92.